

# ARTICLE DE LA REVUE JURIDIQUE THÉMIS

*On peut se procurer ce numéro de la Revue juridique Thémis à l'adresse suivante :*

*Les Éditions Thémis*

*Faculté de droit, Université de Montréal*

*C.P. 6128, Succ. Centre-Ville*

*Montréal, Québec*

*H3C 3J7*

*Téléphone : (514)343-6627*

*Télécopieur : (514)343-6779*

*Courriel : [themis@droit.umontreal.ca](mailto:themis@droit.umontreal.ca)*

© Éditions Thémis inc.

Toute reproduction ou distribution interdite  
disponible à : [www.themis.umontreal.ca](http://www.themis.umontreal.ca)

# Le contrat individuel de travail et la convention collective. Séparation ou divorce ?

Jean Denis GAGNON\*

## **Résumé**

*Ce texte comprend deux parties. La première a trait à la survie du contrat individuel de travail dans un contexte de rapports collectifs de travail. De nombreuses thèses différentes, voire opposées, ont été exposées par les auteurs ou retenues par les tribunaux concernant cette question.*

*Certains sont d'avis que le contrat individuel serait sans pertinence dans un milieu de travail où une convention collective reçoit application; d'autres soutiennent au contraire que rien ne s'oppose à ce que l'employeur négocie sur une base individuelle avec ses employés, pourvu que le contenu des contrats soit compatible avec les dispositions de la convention collective, ou confère aux salariés des avantages supérieurs à ceux que cette entente leur reconnaît.*

*Enfin, suivant la thèse généralement retenue par les tribunaux, les contrats individuels survivent dans un milieu d'emploi assujéti à une*

## **Abstract**

*This text is divided in two parts. The first part deals with the survival of the individual employer-employee agreement in a context of collective labour relations. Various opinions, different or even opposed, have been submitted by authors or maintained by the Courts concerning that issue.*

*Some are of the opinion that the individual contract is irrelevant in a work environment governed by a collective agreement, while others maintain on the opposite that nothing can prevent an employer from negotiating with his employees on an individual basis, as long as the content of such contracts is compatible with the provisions of the collective agreement, or confers to the salaried persons benefits that are over and above those included in the collective agreement.*

*Finally, according to the proposition usually maintained by the Courts, individual contracts do survive in a work environment governed*

---

\* Avocat, professeur honoraire, Faculté de droit, Université de Montréal.

convention collective, mais uniquement comme supports juridiques de certains devoirs des salariés et de l'employeur les uns envers l'autre. Rappelons cependant que dans plusieurs décisions les tribunaux ont jugé que les règles portant sur la formation d'un contrat demeurent pertinentes dans un contexte de rapports collectifs, tout au moins à l'étape de l'engagement des salariés. Les fausses déclarations de l'un d'eux portant sur des considérations essentielles eu égard à la nature de son emploi peuvent donner lieu à l'annulation de son engagement.

Le débat entre les auteurs concernant la survie du contrat individuel dans un milieu de travail régi par une convention collective pourrait connaître un regain d'intérêt. Certains pourraient en effet soutenir que bien qu'elle ne soit pas mentionnée expressément dans la Charte canadienne des droits et libertés, la liberté de contracter est protégée en vertu de l'article 26 de ce texte constitutionnel, et subsisterait même dans un contexte de rapports collectifs de travail.

La deuxième partie de ce texte est consacrée à l'application des textes législatifs visant principalement les rapports individuels de travail dans un milieu d'emploi assujéti à une convention collective. La Cour suprême a abordé ce sujet dans quelques arrêts. Les points de vue qu'elle a retenus dans certaines de ces décisions peuvent paraître inconciliables. Ils s'expliquent néanmoins, vu les différences existant les textes législatifs des provinces qui trouvaient application dans ces arrêts.

Les textes législatifs permettant l'application des règles portant prin-

by a collective agreement, but strictly as legal support for certain reciprocal duties of employers and employees. However, it must be taken into account that several decisions rendered by the Courts have stated that regulations governing the creation of a contract remain relevant in a work environment governed by a collective agreement, at the very least during the hiring phase. False information provided by a new employee concerning essential considerations related to the nature of the employment can cause the cancellation of the hiring decision.

The debate between various authors concerning the survival of the individual contract in a work environment governed by a collective agreement could well create new interest. Some people could well maintain that, even though it is not mentioned in the Canadian Charter of Human Rights and Freedoms, such freedom to enter into a contract is protected under section 26 of that constitutional document and would survive, even in an environment governed by a collective agreement.

The second part of this text deals with the application of legislative documents aimed mainly at governing individual labour relations in a work environment governed by a collective agreement. The Supreme Court of Canada has dealt with that subject in a few decisions. The opinions affirmed in some of those decisions may seem irreconcilable. That situation may however be attributed to the differences between the legislative documents of the various provinces where they are to apply.

Legislative documents authorizing the application of rules dealing

*cipalement sur les rapports individuels du travail dans un contexte de rapports collectifs diffèrent d'une province à une autre. Au Québec, l'article 62 du Code du travail revêt un caractère déterminant à cet égard.*

*mainly with individual employer-employee relationship in an environment of collective employer-employee relationships are different from one province to another. In Quebec, section 62 of the Labour Code does have a defining nature in this regard.*



## Plan de l'article

<b>Introduction</b> .....	599
<b>I. Le contrat individuel survit-il dans un milieu de travail régi par une convention collective ?</b> .....	601
A. La disparition du contrat individuel dans un contexte de rapports collectifs.....	601
B. Les contrats individuels survivent, mais uniquement comme supports juridiques de certains devoirs des salariés et de l'employeur les uns envers l'autre....	603
C. La possibilité pour l'employeur et les salariés agissant individuellement de convenir de conditions de travail supérieures à celles que la convention collective prévoit .....	605
1. La liberté de contracter .....	605
2. L'incidence possible de l'article 26 de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> , en ce qui a trait à la liberté de contracter .....	610
3. L'annulation du contrat de travail en raison des fausses représentations faites par un salarié lors de son engagement.....	613
<b>II. L'application des règles portant sur le contrat individuel de travail, et autres textes législatifs, dans un contexte de rapports collectifs</b> .....	615
A. Le droit applicable aux relations individuelles ne vaut plus dans un contexte de rapports collectifs de travail.....	616

B. L'arrêt <i>Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O.</i> .....	617
C. L'incidence des lois québécoises applicables aux rapports individuels de travail dans un milieu de rapports collectifs.....	621
<b>Conclusion</b> .....	628

La jurisprudence évolue au gré des litiges portés devant les tribunaux. Leurs arrêts ou jugements revêtent cependant une importance différente pour l'avenir, suivant qu'ils portent sur des questions de fait ou de droit. Bien sûr, des questions de fait souvent semblables leur sont soumises de façon répétitive. Mais de toute évidence, à l'occasion de ces causes il leur est impossible d'adopter des solutions qui disposeraient des différentes situations qui leur seront soumises à l'avenir. Il en est ainsi parce que, même dans les cas où les faits à l'origine d'une cause présentent quelques similitudes, ils ne sont jamais identiques, ou ne le sont que rarement.

On pourrait croire qu'il en va différemment en ce qui concerne les questions de droit. Bien sûr, le cadre juridique évolue, les lois changent. Mais dans la mesure où les modifications apportées aux textes législatifs n'ont pas d'effet déterminant sur des questions semblables portées successivement devant les tribunaux, on pourrait espérer que la solution adoptée par un haut tribunal à l'occasion d'un litige s'imposera à l'avenir. Il n'en va cependant pas toujours ainsi, comme on peut le constater à la lecture des pages qui suivent.

La survivance du contrat individuel de travail dans un contexte de rapports collectifs a fait l'objet d'un premier arrêt de la Cour suprême en 1959 : *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec inc. c. Compagnie Paquet Ltée*<sup>1</sup>. Peu d'arrêts, s'il en est, sont encore invoqués, à titre d'autorité devant les tribunaux, près de cinquante ans après leur prononcé. Mais celui-ci l'est toujours.

Quelques paragraphes des notes du juge Judson dans cette affaire sont habituellement cités quand se pose la question de savoir jusqu'à quel point le contrat individuel survit dans un contexte de relations collectives de travail. Dans cet arrêt, la majorité des juges affirmant que les contrats d'emploi conclus par un employeur et ses salariés survivent lors de l'avènement d'une convention collective, mais uniquement afin de traduire les liens juridiques existant entre eux. Ils seraient par ailleurs dépourvus de tout contenu véritable. Les droits et devoirs des salariés, et de celui qui les emploie, seraient désormais déterminés dans la convention collective conclue par ce dernier et le syndicat représentant ses employés.

---

<sup>1</sup> [1959] R.C.S. 206 (ci-après cité « Paquet »).



Suivant l'arrêt *Paquet*, toute entente individuelle entre un employeur et l'un ou quelques-uns de ses salariés, dérogeant à la convention collective, est inadmissible<sup>2</sup>. Les dispositions de la convention n'énonceraient donc pas uniquement des normes minimales devant être respectées à l'égard de l'ensemble des salariés, mais détermineraient plutôt à l'égard de tous, leurs conditions de travail et les avantages monétaires auxquels ils ont droit.

La Cour suprême se reporte à nouveau à l'affaire *Paquet* dans deux arrêts récents : *Isidore Garon ltée c. Tremblay*<sup>3</sup> et *Bisaillon c. Université de Concordia*<sup>4</sup>. Tout comme d'autres tribunaux en de nombreuses occasions, la Cour aborde des sujets s'apparentant à des questions dont elle avait traité auparavant, soit la survivance des rapports individuels entre un employeur et ses divers salariés, de même que l'application des textes législatifs portant sur le contrat individuel de travail dans un contexte de rapports collectifs.

Que reste-t-il des rapports juridiques individuels entre un employeur et ses employés quand ces derniers sont représentés par un syndicat et assujettis à une convention collective? Et jusqu'à quel point les règles contenues au septième chapitre du *Code civil du Québec*<sup>5</sup> portant sur le contrat de travail, de même que celles qui apparaissent dans d'autres lois visant principalement les relations individuelles de travail, peuvent-elles recevoir application dans un

---

<sup>2</sup> *Id.*, 212 et 213. Ce passage de l'arrêt *Paquet* est encore cité avec approbation :

*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. When this collective agreement was made, it then became the duty of the employer to modify his contracts of employment in accordance with its terms so far as the inclusion of those terms is authorized by the governing statutes. The terms of employment are defined for all employees, and whether or not they are members of the union, they are identical for all.*

<sup>3</sup> *Isidore Garon ltée c. Tremblay*; *Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*, [2006] 1 R.C.S. 27 (ci-après cité « *Isidore Garon Ltée c. Tremblay* » ou « *Isidore Garon* »).

<sup>4</sup> [2006] 1 R.C.S. 666.

<sup>5</sup> L.Q. 1991, c. 64, art. 2085-2097.

contexte de rapports collectifs? Ces questions font l'objet du présent article.

## **I. Le contrat individuel survit-il dans un milieu de travail régi par une convention collective?**

Des thèses différentes, voire opposées, ont été exposées aussi bien par les auteurs que par les tribunaux concernant cette question. Suivant la première, le contrat individuel de travail disparaît, à toutes fins utiles, dans un contexte de rapports collectifs de travail.

Mais les tenants d'une autre thèse, celle qui prévaut en jurisprudence, endossent un point de vue différent. Selon eux, le contrat individuel de travail subsiste lors de l'avènement de la convention collective, mais uniquement comme support juridique de certains devoirs auxquels les salariés et leur employeur sont tenus les uns envers l'autre.

Enfin, d'autres sont d'avis que l'existence d'une convention collective dans un milieu de travail ne s'oppose pas à ce que l'employeur et les salariés conviennent, sur une base individuelle, de conditions de travail qui diffèrent de celles qui sont prévues dans cette entente.

### **A. La disparition du contrat individuel dans un contexte de rapports collectifs**

Selon certains auteurs, le contrat individuel serait dénué de toute pertinence dès qu'une convention collective intervient entre un employeur et un syndicat représentant les salariés à son emploi. C'est là la thèse du divorce. Dans une chronique parue en 1993<sup>6</sup>, le professeur Pierre Verge soutient que l'application de l'entente collective aux salariés compris dans une unité de négociation ne se fait pas par le biais des contrats individuels intervenus auparavant entre ces derniers et leur employeur, en vertu d'une sorte d'incorporation des dispositions de la convention collective à ces divers

---

<sup>6</sup> Pierre VERGE, «Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec*», (1993) 24 *R.G.D.* 237.

contrats. Pour reprendre ses mots, l'application de l'entente collective aux salariés se fonde plutôt sur leur statut, sur « le constat objectif et factuel de l'existence d'une situation de salariat, à l'intérieur du champ d'application de la convention en cause »<sup>7</sup>. Selon lui, l'avènement de la convention collective marque « le passage du stade du contrat au stade du statut »<sup>8</sup>.

S'il en était autrement, poursuit le professeur Verge, les salariés conserveraient le droit de s'adresser aux juridictions ordinaires dans tous les cas de mésententes portant sur leurs conditions de travail qui les opposeraient à leur employeur. Or, poursuit-il, une telle possibilité serait incompatible avec le pouvoir exclusif de représentation que le *Code du travail* reconnaît aux syndicats, et avec la compétence unique reconnue à l'arbitre de griefs en de telles matières.

Le professeur Verge n'est pas seul à exprimer une réelle méfiance en ce qui a trait à la survie du contrat individuel de travail dans un contexte de rapports collectifs. Le professeur A.W.R. Carrothers<sup>9</sup>, qui se reporte bien sûr à la common law, soutient, tout comme lui, que dès qu'une convention collective reçoit application dans un milieu de travail, les contrats d'engagement intervenus auparavant entre l'employeur et ses employés ne sont plus guère pertinents. Ce qui importerait dorénavant, selon lui, c'est le statut de salarié des employés régis par la convention collective<sup>10</sup>.

Le point de vue de ces auteurs n'est généralement pas partagé ni par le monde juridique, ni par les tribunaux<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> *Id.*, 250.

<sup>8</sup> *Id.*, 251.

<sup>9</sup> A.W.R. CARROTHERS, « Labour Law through the Prism of Paccar », (1990) 45 *Rel. Ind.* 585.

<sup>10</sup> Le professeur Carrothers soutient que « [t]he continuing relationship between the employee and the employer cannot be contractual, but must be one of status imposed by the Labour Code »: *id.*, 596.

<sup>11</sup> Voir à ce sujet : Claude FABIEN, « Conventions collectives et contrats individuels de travail en droit québécois », dans Michael SEWERYNSKI (dir.), *Collective Agreements and Individual Contracts of Employment*, La Haye/New-York, Kluwer International, 2003, p. 109, à la page 133 :

*Les disciples de la thèse de l'exclusivité soutiennent que l'avènement de la convention collective anéantit le contrat individuel et occupe tout l'espace juridique. La convention collective est exhaustive et se suffit à elle-même. C'est un régime d'autarcie. On comprend que l'histoire ait pu donner des motifs de méfiance au monde du travail. Il fallait peut-être s'affranchir complètement du droit commun.*

**B. Les contrats individuels survivent, mais uniquement comme supports juridiques de certains devoirs des salariés et de l'employeur les uns envers l'autre**

Ce point de vue, mis de l'avant par la Cour suprême dans l'arrêt *Paquet*, est celui qui est généralement affirmé par les tribunaux et favorisé par plusieurs auteurs. Tel que l'affirme la Cour suprême dans des arrêts récents, le contrat individuel demeure même après la conclusion d'une convention collective, mais il n'a plus de contenu qui lui soit propre. Il y a séparation entre le contrat individuel et la convention collective, de même qu'entre les principes juridiques régissant l'un et l'autre. Le contrat individuel conserverait néanmoins une certaine pertinence, à titre de fondement des devoirs auxquels l'employeur et ceux qu'il emploie sont tenus les uns envers l'autre.

Dans la cause *Isidore Garon ltée c. Tremblay*<sup>12</sup>, tant les juges majoritaires que les juges dissidents affirment, quoique de façon très différente, que le contrat individuel survit lors de l'avènement d'une convention collective dans une entreprise ou un service. Ils se reportent à de nombreux arrêts antérieurs de la Cour au soutien de leurs opinions. Il ne paraît pas nécessaire de référer ici à chacune de ces décisions, puisque les deux juges qui rédigent des opinions dans cet arrêt, en font état.

La thèse que favorise la juge Deschamps, qui expose le point de vue de la majorité, n'est pas très éloignée en réalité de celle des auteurs qui prônent la disparition du contrat individuel dans un cadre de rapports collectifs, ce contrat n'aurait alors que bien peu d'incidence sur les rapports entre les salariés et leur employeur. Madame la juge Deschamps est en effet d'avis que le contrat individuel est suspendu pendant la période d'application de la convention collective, et ne pourrait plus être invoqué comme source de droit<sup>13</sup>.

---

*Cette attitude est aujourd'hui dépassée. Sur le plan de la théorie juridique, elle ne tient plus la route. Elle est aussi contraire à l'intérêt des salariés.*

<sup>12</sup> Précité, note 3.

<sup>13</sup> *Id.*, par. 27 :

*La thèse de l'abrogation complète du contrat individuel dans le contexte du régime collectif ne peut donc trouver sa source ni dans la jurisprudence canadienne,*

Le point de vue retenu par la juge Deschamps s'apparente à la thèse soutenue par Robert P. Gagnon, Louis LeBel (maintenant juge à la Cour suprême) et Pierre Verge<sup>14</sup>. Ces derniers sont d'avis que, dès sa conclusion, la convention collective se substitue aux ententes individuelles, et met fin à la liberté individuelle de contracter<sup>15</sup>. Il se dégage de leur opinion que même s'il survit, le contrat individuel de travail ne joue aucun rôle véritable dans la détermination des conditions de travail des salariés dans un cadre de rapports collectifs de travail.

Le juge LeBel, qui expose l'opinion des juges dissidents, adopte un point de vue qui semble quelque peu différent dans l'arrêt *Isidore Garon*. Suivant ses vues, le contrat individuel survit dans un contexte de rapports collectifs, et ce, même s'il est « interdit aux salariés de participer de façon individuelle à la négociation d'un contrat avec l'employeur »<sup>16</sup>. À l'appui de cette affirmation, le juge LeBel mentionne que « cette solution s'impose parce qu'elle permet d'expliquer le fondement juridique de diverses obligations auxquelles l'employeur et le salarié sont tenus »<sup>17</sup> l'un envers l'autre.

Ce qui précède ne permet évidemment pas d'affirmer que la liberté de contracter sur une base individuelle subsiste dans un cadre de rapports collectifs de travail. Comme l'affirme le juge LeBel, cette liberté disparaît totalement lorsqu'une convention collective est en vigueur dans un service ou une entreprise<sup>18</sup>.

---

*ni dans la législation. Le contrat individuel n'est pas abrogé, il est tout simplement suspendu. D'ailleurs, lorsque l'accréditation est révoquée, le contrat individuel reprend effet et redevient le seul outil de gestion de la relation de travail [...] Pendant la durée de la convention collective, le contrat individuel de travail ne peut cependant pas être invoqué comme source de droit.*

<sup>14</sup> Robert P. GAGNON, Louis LEBEL et Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Sainte-Foy, P.U.L., 1991.

<sup>15</sup> *Id.*, p. 544 et 545 :

*Ainsi, la convention collective est fondamentalement un acte collectif. Elle s'applique à une unité de négociation pendant une période de temps déterminée et se substitue aux ententes individuelles. Elle découle d'un système de représentation et de négociation collectives dont elle est l'issue normale. Elle remplace donc la liberté individuelle par une liberté collective de négociation.*

<sup>16</sup> Précité, note 3, par. 139.

<sup>17</sup> *Id.*, par. 140.

<sup>18</sup> *Id.*, par. 135.

Dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia*<sup>19</sup>, le juge LeBel, qui rédige cette fois l'opinion de la majorité, réaffirme le point de vue qu'il avait exposé dans l'affaire *Isidore Garon*. Tout en reconnaissant que le contrat individuel survit dans un contexte de rapports collectifs, il rappelle à nouveau que les salariés ne peuvent entreprendre des négociations avec leur employeur concernant leurs conditions de travail<sup>20</sup>.

### **C. La possibilité pour l'employeur et les salariés agissant individuellement de convenir de conditions de travail supérieures à celles que la convention collective prévoit**

#### **1. La liberté de contracter**

Malgré les arrêts de la Cour suprême auxquels nous avons référé précédemment, certains auteurs, bien que peu nombreux, des arbitres et certains tribunaux ont continué d'affirmer, en de très rares occasions cependant, que la convention collective en vigueur dans un milieu de travail ne s'oppose pas à ce que l'employeur et ses salariés entreprennent des négociations individuelles conférant à ces derniers des avantages supérieurs à ceux auxquels ils auraient droit suivant les termes de la convention collective. Mentionnons cependant que bien peu d'auteurs endossent ce point de vue, lequel n'a en outre été retenu qu'en de très rares décisions ou jugements.

Parmi les tenants de cette thèse, on songe tout particulièrement au professeur Fernand Morin qui rappelle, dans un article paru en 1994<sup>21</sup>, que ni le *Code du travail*, ni le *Code civil du Québec* ne prévoient que le contrat individuel de travail, et la liberté de l'employeur

---

<sup>19</sup> Précité, note 4.

<sup>20</sup> *Id.*, par. 25 :

[...] le monopole de représentation entraîne également d'importantes conséquences sur les droits des salariés. D'abord, notre système de représentation collective proscrie toute négociation individuelle des conditions de travail. Un écran est érigé entre l'employeur et les salariés membres de l'unité de négociation (Noël, par. 42). Cet écran empêche l'employeur de négocier directement avec ses salariés et, du même coup, interdit à ces derniers d'entamer toute négociation individuelle directe de leurs conditions de travail avec leur patron.

<sup>21</sup> Fernand MORIN, « Effets combinatoires des deux codes, *Code du travail* et *Code civil du Québec* », (1994) 49 *Relations Industrielles* 235.

et de ses salariés de négocier des conditions de travail plus avantageuses pour ces derniers, disparaissent lors de l'avènement d'une convention collective<sup>22</sup>. Ce point de vue est affirmé de nouveau par Fernand Morin et son coauteur Jean-Yves Brière en 2003<sup>23</sup>.

En rapport avec cette thèse, il importe de rappeler qu'au chapitre des *Obligations en général*, l'article 1376 C.c.Q.<sup>24</sup> énonce un principe qui pourrait vraisemblablement être qualifié de disposition d'ordre public, en ce qui concerne la possibilité de toute personne de négocier avec une autre – personne physique ou morale – de façon libre.

Rares sont les décisions ou jugements qui reconnaissent aux salariés et à leur employeur la liberté individuelle de contracter dans un cadre de rapports collectifs de travail. La Cour d'appel, qui avait adopté ce point de vue dans un arrêt unanime de 1967<sup>25</sup>, l'a abandonné depuis lors, semble-t-il. Notons que la Cour ne fait aucune

---

<sup>22</sup> *Id.*, 236:

*En prenant le risque de bousculer certains nostalgiques, on ne saurait nier, ni ignorer que le législateur, après vingt ans de travaux divers, de réflexions et de recherches, édicta un nouveau Code civil qui comprend les principales règles du droit commun québécois outre les chartes qui consacrent un chapitre distinct pour traiter du contrat de travail, et surtout, qui n'apporte aucune règle d'exception ou de réserve permettant d'écarter de son application générale les salariés représentés par un syndicat accrédité et assujettis à une convention collective. En deuxième lieu, il n'y a pas au Code du travail quelques indications expresses ni même implicites permettant de soutenir que l'existence même d'une convention collective entraîne le retrait automatique du C.c.Q. et l'anéantissement des contrats individuels qui pouvaient exister jusqu'alors.*

<sup>23</sup> Fernand MORIN et Jean-Yves BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2003, p. 259 et suiv.

<sup>24</sup> Cette disposition se lit comme suit :

**1376.** *Les règles du présent livre s'appliquent à l'État, ainsi qu'à ses organismes, et à toute autre personne morale de droit public, sous réserve des autres règles de droit qui leur sont applicables.*

<sup>25</sup> *Robitaille c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de Thetford Mines*, [1967] B.R. 206, 207 :

*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, rien ne s'oppose à ce que l'employeur convienne de payer davantage dans un contrat individuel de travail.*

mention de l'arrêt *Paquet*<sup>26</sup> dans son jugement. Une opinion semblable à celle de la Cour d'appel dans l'affaire *Robitaille*<sup>27</sup> a toutefois été retenue par la Cour supérieure<sup>28</sup> et un arbitre<sup>29</sup>.

La thèse suivant laquelle la liberté de contracter survit dans un contexte de rapports collectifs de travail est de toute évidence contestée. Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge soutiennent que les ententes particulières conférant à des salariés des avantages supérieurs à ceux auxquels ils auraient droit aux termes de la convention collective sont juridiquement irrecevables, sauf si cette entente les prévoit et les permet. Elles seraient par ailleurs inadmissibles, en l'absence d'une disposition à cet effet<sup>30</sup>. Le juge LeBel, qui expose l'opinion de la majorité, affirme également ce point de vue dans la cause *Bisaillon c. Université Concordia*<sup>31</sup>.

Selon Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge, la survivance de la liberté de négocier sur une base individuelle dans un cadre de rapports collectifs de travail est incompatible avec le caractère réglementaire de la convention collective; elle minerait le pouvoir de représentation du syndicat. Ces assertions peuvent en laisser plusieurs sceptiques.

Tout comme ces auteurs, d'autres, de même que les tribunaux à l'occasion de causes portées devant eux, se sont interrogés concernant la nature de la convention collective, et ont considéré que, vu ses effets dans le milieu de travail où elle reçoit application, une telle entente présente un aspect réglementaire. Cette qualification de la convention collective permet-elle cependant d'affirmer que la

---

<sup>26</sup> Précité, note 1.

<sup>27</sup> Précité, note 25.

<sup>28</sup> *Commonwealth Plywood ltée c. Laurin*, D.T.E. 99T-66.

<sup>29</sup> *Plastiques Industriels RPG ltée et l'Association des employés d'extrusion de plastiques industriels*, décision non rapportée de l'arbitre Côme Poulin, du 19 décembre 2000.

<sup>30</sup> R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 14, p. 543:

*D'abord, il y a lieu de distinguer les situations où la convention collective elle-même reconnaît la possibilité d'ententes particulières plus avantageuses ou complémentaires. C'est le cas, par exemple, des clauses de maintien des droits ou avantages acquis. Le régime particulier se trouve alors incorporé à celui de la convention collective et, à ce titre s'y maintient.*

<sup>31</sup> Précité, note 4.



liberté de contracter disparaît, dès lors qu'une telle entente intervient dans un milieu de travail? On peut certes en douter.

Bien que la convention collective présente un aspect réglementaire, elle ne résulte cependant pas d'un règlement adopté par l'autorité gouvernementale, à l'instar des décrets promulgués en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*<sup>32</sup>. Ces derniers sont de véritables règlements adoptés par le gouvernement<sup>33</sup>. Et malgré ce fait, le législateur a reconnu que les normes et règles qui s'y trouvent n'ont généralement pas un caractère absolu, mais établissent plutôt des minima en matière de conditions de travail. En l'absence de clause apparaissant au décret interdisant que l'on déroge aux dispositions qui s'y trouvent, l'employeur et ceux qu'il emploie peuvent convenir de conditions de travail différentes, lesquelles seront valides, pourvu qu'elles reconnaissent aux salariés « une rémunération [...] plus élevée ou des compensations ou avantages plus étendus que ceux fixés par le décret »<sup>34</sup>.

Tel que mentionné auparavant, Robert P. Gagnon, Louis LeBel et Pierre Verge invoquent un autre motif qui s'opposerait lui aussi à ce que l'employeur et les salariés puissent négocier sur une base individuelle dans un milieu de travail régi par une convention collective. Ils affirment que si de telles négociations étaient permises, le pouvoir de représentation du syndicat et son autorité auprès des salariés en seraient affectés<sup>35</sup>. Une telle crainte est-elle fondée? Même dans l'hypothèse où la liberté individuelle de contracter serait reconnue dans un cadre de rapports collectifs de travail, on conçoit difficilement que les employeurs puissent être enclins à en faire un usage général et abusif, à leurs propres dépens. Si tel était le cas, on pourrait y voir un indice de la négligence dont le syndicat aurait fait

---

<sup>32</sup> L.R.Q., c. D-2.

<sup>33</sup> *Id.* Voir les articles 2 et 6 de cette loi.

<sup>34</sup> *Id.*, art. 13.

<sup>35</sup> R.P. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *op. cit.*, note 14, p. 544 :

*Certes de telles ententes supérieures à celles de la convention collective ne causent pas de préjudice direct et immédiatement apparent. Par rapport à l'ensemble des salariés qui ont choisi un agent négociateur, elles risquent néanmoins de se révéler grandement préjudiciables en minant le pouvoir de représentation du syndicat. Elles contribuent à la démobilisation des syndiqués, que ce soit en laissant croire à l'inefficacité de la négociation collective, voire en favorisant la discrimination entre les membres d'une même unité. Cette pratique atteint la fonction de l'agent négociateur.*

montre lors de la négociation de l'entente collective, et on serait justifié de douter qu'il se soit alors valablement acquitté des devoirs auxquels il est tenu en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail*<sup>36</sup>, à titre de représentant exclusif des salariés compris dans l'unité de négociation qu'il représente.

En réalité, rares sont les situations qui peuvent inciter l'employeur à convenir avec certains salariés d'avantages supérieurs à ceux que la convention collective reconnaît à ces derniers. Parmi elles, on songe tout particulièrement à ces cas exceptionnels où, en raison de changements qui se seraient produits dans un secteur d'activités depuis la conclusion de la convention collective, il lui serait difficile de recruter certains salariés exerçant des fonctions spécifiques requérant une formation spécialisée, que plusieurs entreprises se disputeraient.

La méfiance des tribunaux canadiens et de plusieurs auteurs en ce qui a trait à la survie du contrat individuel de travail dans un cadre de rapports collectifs se retrouve également en droit américain<sup>37</sup>. Le professeur Summers rappelle que, sauf disposition à l'effet contraire contenue à la convention collective, l'existence d'une telle entente s'oppose à ce que l'employeur et ceux qu'il emploie entreprennent des négociations sur une base individuelle; et il ajoute que les contrats de travail conclus avant l'avènement de la convention ne peuvent plus être invoqués comme sources de droit.

---

<sup>36</sup> L.R.Q., c. C-27. Cet article se lit comme suit :

**47.2** *Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou d'une manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.*

<sup>37</sup> Clyde W. SUMMERS, « Exclusive Representation : A Comparative Inquiry Into a "Unique" American Principle », [1998] 20 *Comp. Labor Law & Pol'y Journal* 47, 61 :

*The Supreme Court in barring individual employees from bargaining above the minimum declared, "the practice and philosophy of collective bargaining looks with suspicion on such individual advantages" (J.I. Case v. N.L.R.B., 321 U.S. 332, 338 (1944)). The premise of the American rule, as it has developed, however, runs much deeper than barring individual advantages. The premise is that collective agreement not merely defines the terms of the individual contract, but is the source of the individual's contract rights. A corollary, commonly accepted, was that the majority representative, not only controlled but owned the individual's contract rights and that the individual acquired no legally enforceable rights under the collective agreement.*

## **2. L'incidence possible de l'article 26 de la Charte canadienne des droits et libertés, en ce qui a trait à la liberté de contracter**

On ne saurait terminer ces quelques pages portant sur la liberté de contracter dans un cadre de rapports collectifs de travail, sans traiter de l'incidence possible de l'article 26 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>38</sup>, quant au droit d'un employeur et de ses salariés de contracter, dans un milieu de travail assujetti à une convention collective. L'orientation négative prise par les tribunaux à cet égard, réaffirmée à de nombreuses reprises, est antérieure à l'avènement de la Charte. Au gré des causes portées devant elle, la Cour suprême n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité que cet article puisse permettre dorénavant aux salariés et à leur employeur de convenir de conditions de travail différentes de celles qui sont définies à la convention collective.

L'article 26 ne mentionne pas spécifiquement la liberté de contracter, ni aucune autre, parmi les droits et libertés qui feraient l'objet d'une protection particulière, même si la Charte n'en traite pas expressément. Cependant, à la lecture de cet article<sup>39</sup>, on pourrait croire qu'outre ceux et celles dont la Charte traite de façon explicite, d'autres droits et libertés, et parmi eux la liberté contractuelle, seraient néanmoins protégés.

L'article 26 de la Charte canadienne s'apparente au 9<sup>e</sup> amendement de la *Constitution américaine*<sup>40</sup> et on peut croire que le constituant s'en est inspiré lors de sa rédaction. L'importance de cet article, et sa signification même, demeurent incertaines. Les tribunaux ont mentionné certains droits et libertés reconnus depuis toujours au Canada auxquels on peut songer à la lecture du texte de cet article, dont la liberté de contracter, comme l'a souligné la Cour

---

<sup>38</sup> Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)].

<sup>39</sup> Cet article prévoit :

*Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne constitue pas une négation des autres droits ou libertés qui existent au Canada.*

<sup>40</sup> Le 9<sup>e</sup> amendement de la Constitution américaine prévoit ce qui suit :

*The enumeration in the Constitution, of certain rights, shall not be construed to deny or disparage other rights retained by the people.*

d'appel de la Colombie-Britannique<sup>41</sup>. On ne saurait cependant se reporter à cet arrêt pour prétendre que cette liberté est constitutionnellement protégée.

Dans une décision de 1993, la juge Lemieux traite elle aussi de la liberté de contracter en regard de l'article 26 de la Charte<sup>42</sup>. Elle reconnaît que cette liberté, de même que le droit de propriété, ont toujours été reconnus à titre de valeurs fondamentales en droit canadien. Elle considère par ailleurs qu'on ne saurait prétendre que cette liberté et ce droit, tout comme d'autres qui seraient visés par l'article 26 de la Charte, font l'objet d'une véritable protection constitutionnelle. Suivant ses vues, on pourrait tout au plus se reporter à cette disposition à titre de règle d'interprétation concernant des textes législatifs ambigus, comportant des limites à certains de ces droits ou libertés<sup>43</sup>.

La Cour suprême n'a eu que peu d'occasions de se pencher sur la signification de l'article 26 de la Charte. Certains juges y font référence dans l'arrêt *Singh c. Ministre de l'immigration*<sup>44</sup>. Selon eux, cette disposition pourrait être invoquée à l'encontre de textes législatifs qui limiteraient des droits et libertés déjà protégés en vertu de lois fédérales ou provinciales, qualifiées de lois quasi-constitutionnelles,

<sup>41</sup> *Re Bhindi and B.C. Projectionists*, (1986) 29 D.L.R. (4th) 47. Le juge en chef de la Cour écrivait à ce sujet :

*The Charter is part of the Constitution Act, 1982. It establishes for Canadians protection of certain basic rights and freedoms which are parts of the hallmarks of a free and democratic society. Historically, this protection has been afforded by the court in its effort to protect the citizen from abuse of power from governmental authority.*

Puis le juge poursuit après avoir cité le texte de l'article 26 de la Charte (*id.*, 54) :

*One of those rights is the ability to enter into private contracts. In my opinion it was never intended that the entering into such contracts would be encompassed under s. 32 of the Charter.*

<sup>42</sup> *Droit de la famille-1769*, [1993] R.J.Q. 873.

<sup>43</sup> *Id.*, 882 :

*En fait, la reconnaissance de la liberté de contracter et du droit de propriété a surtout servi d'outil d'interprétation dans la mesure, par exemple, où, en présence d'un texte législatif ambigu, on présumera que le législateur n'a pas voulu exproprier un citoyen sans compensation. Si l'intention du législateur apparaît clairement dans le texte de loi, celle-ci devra, sans conteste, être respectée.*

<sup>44</sup> [1985] 1 R.C.S. 177.

portant sur les droits de la personne<sup>45</sup>. Le constitutionnaliste Peter W. Hoog adopte un point de vue semblable<sup>46</sup>.

La portée limitée de l'article 26 de la Charte qui se dégage des autorités auxquelles on vient de faire référence est vertement critiquée par le professeur Karim Benyekhlef<sup>47</sup>. Ce dernier compare le texte de cet article de la Charte à celui qui apparaît au 9<sup>e</sup> amendement de la *Constitution américaine* qui a sans conteste influencé les rédacteurs de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>48</sup>. Cet auteur soutient que l'article 26 de la Charte peut être source d'une protection constitutionnelle pour divers droits et libertés innommés dans ce texte constitutionnel. Si tel était le cas, on pourrait concevoir que la liberté des salariés de contracter sur une base individuelle avec leur employeur, dans un cadre de rapports collectifs de travail, serait préservée. Elle pourrait par ailleurs être limitée, comme tout autre droit ou liberté, pour des motifs raisonnables en vertu de l'article 1 de la Charte<sup>49</sup>.

<sup>45</sup> *Id.*, 83-85. S'exprimant en son nom et au nom de ses collègues les juges Estey et McIntyre, le juge Beetz écrit :

*L'article 26 de la Charte canadienne des droits et libertés doit être gardé à l'esprit. Il porte :*

**26.** *Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne constitue pas une négation des autres droits ou libertés qui existent au Canada.*

*Ainsi, la Déclaration canadienne des droits conserve toute sa force et son effet, de même que les diverses chartes des droits provinciales. Comme ces instruments constitutionnels ou quasi constitutionnels ont été rédigés de diverses façons, ils sont susceptibles de produire des effets cumulatifs assurant une meilleure protection des droits et des libertés. Ce résultat bénéfique sera perdu si ces instruments tombent en désuétude. Cela est particulièrement vrai dans le cas où ils contiennent des dispositions qu'on ne trouve pas dans la Charte canadienne des droits et libertés et qui paraissent avoir été spécialement conçues pour répondre à certaines situations de fait comme de celles en cause en l'espèce.*

<sup>46</sup> Peter W. HOOG, *Constitutional Law of Canada*, édition étudiante, Scarborough, Thomson Canada, 2006, p. 785 et 786.

<sup>47</sup> Karim BENYEKHLEF, «L'article 26 de la Charte canadienne : une négation constitutionnelle du positivisme juridique», (1989) 34 *R.D. McGill* 983.

<sup>48</sup> Précitée, note 38.

<sup>49</sup> K. BENYEKHLEF, *loc. cit.*, note 47, 1020: «La reconnaissance d'un droit innommé, à partir d'une théorie de l'article 26 comme source de droit ou comme règle méta-constitutionnelle, est évidemment soumise à l'article 1<sup>er</sup> de la Charte canadienne. Cette perspective devrait rassurer ceux qui craignent un activisme judiciaire débridé».

### **3. L'annulation du contrat de travail en raison des fausses représentations faites par un salarié lors de son engagement**

Enfin, s'agissant ici du contrat individuel de travail, il importe de traiter de l'importance des représentations faites par un candidat à un emploi lors de son engagement. Les tribunaux ont souvent affirmé que les règles portant sur la formation d'un contrat demeurent pertinentes tout au moins à l'étape de l'engagement d'un salarié, et ce même dans un cadre de rapports collectifs de travail. Qu'advient-il lorsque ses déclarations faites à l'employeur concernant son expérience, sa formation académique et, le cas échéant, ses démêlés avec la justice s'avèrent fausses? L'employeur peut-il annuler son contrat de travail, lorsqu'il est mieux informé?

Il s'agit bien ici de l'annulation du contrat de travail du salarié, et non pas de son congédiement, bien que les tribunaux utilisent bien souvent ce dernier mot pour référer à la décision de l'employeur de mettre un terme à son emploi. Les tribunaux et les arbitres se sont prononcés sur de telles questions en de nombreuses occasions. En ce qui concerne les décisions rendues par les tribunaux supérieurs, elles portent généralement sur la compétence des arbitres de statuer sur des situations qui ont trait à la validité du contrat individuel intervenu entre un salarié et celui qui a retenu ses services. Cette compétence semble maintenant incontestée lorsque des litiges de cette nature sont portés devant eux.

Il importe de souligner qu'à diverses occasions, les tribunaux ont considéré que les règles portant sur la formation des contrats, et tout particulièrement celles qui apparaissent aux articles 1400, 1401 et 1407 C.c.Q., permettent à l'employeur de mettre un terme à l'emploi d'un salarié, dans les cas où ce dernier a fait de fausses déclarations concernant son expérience, son état de santé et sa formation, ou n'a pas fait état de ses antécédents judiciaires qui auraient pu dissuader l'employeur de lui confier un emploi, s'il avait été mieux informé.

En 1976<sup>50</sup>, la Cour suprême reconnaissait déjà que, même dans un contexte de rapports collectifs de travail, les relations individuelles entre les salariés et leur employeur conservaient toute leur

---

<sup>50</sup> *McGavin Toastmaster c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718.

importance, tout au moins à l'étape de l'engagement des premiers. De nombreux arrêts prononcés depuis ont reconnu que l'employeur peut mettre un terme au contrat de travail d'un salarié en raison de ses fausses déclarations lors de son engagement. Il serait futile de référer ici à l'ensemble de ces causes. Mentionnons cependant qu'en de nombreuses occasions, la Cour d'appel et d'autres tribunaux ont affirmé l'importance des déclarations faites par les candidats à un emploi, et la possibilité pour leur employeur de mettre fin à leur engagement, lorsqu'il est par la suite informé de certains faits qui l'auraient dissuadé de retenir leur candidature<sup>51</sup>. Pour être justifié d'agir ainsi, l'employeur doit démontrer que les faits qui ne lui avaient pas été rapportés auparavant ont un lien direct avec la capacité du salarié d'assumer pleinement l'emploi qui lui a été confié.

Le droit de l'employeur de mettre un terme à l'emploi d'un salarié en se reportant aux représentations faites par ce dernier lors de son engagement, ou à ce qui avait alors été convenu n'est cependant pas illimité, comme le rappelait récemment la Cour d'appel de l'Ontario<sup>52</sup>. Le collège appelant dans cette cause contestait la sentence rendue par un tribunal d'arbitrage qui avait annulé sa décision de mettre un terme à l'emploi d'une enseignante qui n'avait pas réalisé un obligation prise lors de son engagement, soit celle de compléter sa formation, en poursuivant des études supérieures dans son domaine de spécialité. Le tribunal d'arbitrage avait jugé que le renvoi de cette salariée, qui n'avait pas complété la période d'essai prévue à la convention collective à l'époque où le collège mit fin à son engagement, était contraire aux dispositions de cette entente.

La Cour rejette la contestation entreprise par le collège. Elle juge que la condition imposée à l'enseignante lors de son engagement – la poursuite d'études – était inadmissible, puisqu'elle n'était

---

<sup>51</sup> Voir tout particulièrement les arrêts suivants de la Cour d'appel du Québec : *Maribro c. Union des employé(s) de service, section locale 298 - F.T.Q.*, [1992] R.J.Q. 572; *Syndicat des postiers du Canada c. Société canadienne des postes*, D.T.E. 96T-442, [1996] 1 ILJCan 6380; *Syndicat des employés du Centre hospitalier Honoré-Mercier de Saint-Hyacinthe (CSN) et Réseau de santé Richelieu-Yamaska*, D.T.E. 2007T-95.

<sup>52</sup> *Loyalist College of Applied Arts and Technology c. OPSEU*, (2003) 63 O.R. (3d) 641.

aucunement prévue à la convention collective<sup>53</sup>. Elle considère que le collègue ne pouvait invoquer ce motif pour justifier sa décision de mettre un terme à l'emploi de la salariée même si cette dernière n'avait pas alors complété sa période d'essai.

## **II. L'application des règles portant sur le contrat individuel de travail, et autres textes législatifs, dans un contexte de rapports collectifs**

La multiplicité des lois recevant application dans tout État moderne, et en particulier dans les États fédéraux tel le Canada, ne correspond certes pas à la théorie mise de l'avant par le philosophe Jean-Jacques Rousseau<sup>54</sup>. Selon cet auteur, qui avait peut-être une mémoire phénoménale, les lois en vigueur dans un État devraient être en nombre limité, de sorte que tout citoyen bien intentionné pourrait les mémoriser, toutes et dans leur intégralité<sup>55</sup>. Or, comme on peut le constater à la lecture de cet article, les lois canadiennes et québécoises régissant le monde du travail sont nombreuses, en aucun cas toutes identiques, et d'une complexité telle qu'aucun citoyen, ni même aucun juriste spécialisé en ce domaine ne pourrait les réciter toutes, de mémoire.

Au Canada les lois portant sur le travail sont diverses. S'agissant là d'un domaine relevant principalement de la compétence des provinces, elles ne sont jamais identiques. Des différences importantes peuvent exister entre celles qui reçoivent application dans les dix provinces canadiennes, et au niveau fédéral.

---

<sup>53</sup> *Id.*, 659 (J. Laskin): «*The College's reliance on a condition that was either unlawful or in conflict with the collective agreement entitled Ms. Bergman to grieve her dismissal. Accordingly, the Board of Arbitration had jurisdiction to entertain the grievance under the arbitration provisions of the collective agreement*».

<sup>54</sup> Jean-Jacques ROUSSEAU, *Fragments politiques*, t. III, Œuvres complètes, Paris, Gallimard, Bibliothèque de la Pléiade.

<sup>55</sup> *Id.*, p. 492 et suiv. : «*Tout État où il y a plus de Lois que la mémoire de chaque Citoyen n'en peut contenir est un État mal constitué, et tout homme qui ne sait pas par cœur les lois de son pays est un mauvais Citoyen*». Et le philosophe poursuivait : «*Si l'on me demandait quel est le plus vicieux de tous les Peuples, je répondrais sans hésiter que c'est celui qui a le plus de Lois*».



Des points de vue différents ont été adoptés par les tribunaux, et par la Cour suprême, concernant l'application des lois générales portant sur le travail dans un contexte de rapports collectifs. Il importe cependant de souligner que les orientations distinctes adoptées par la Cour suprême dans des causes récentes, concernant la pertinence du droit régissant les contrats individuels de travail dans un cadre de rapports collectifs, découlent essentiellement des différences existant entre les législations qui recevaient application dans les causes portées devant elle.

On a parfois tendance à considérer hâtivement que les arrêts de la Cour suprême valent pour l'ensemble des provinces, et ce même dans des domaines tel celui des relations de travail qui, suivant la Constitution canadienne, relève principalement de la compétence des provinces.

Certes une grande autorité se dégage des arrêts de la plus haute cour du pays. Cependant, pour déterminer leur incidence sur les divers litiges portés successivement devant elle ou devant d'autres tribunaux, il importe avant tout de comparer les textes législatifs invoqués par les parties. Rappelons que, dans certaines causes, la Cour suprême elle-même a pu donner à entendre que les solutions adoptées à la lumière de la législation en vigueur dans une province, ou au niveau fédéral, vaudraient tout aussi bien pour l'ensemble des législations canadiennes, fédérales ou provinciales portant sur le travail.

Des thèses différentes ont cependant été exposées par les tribunaux concernant la pertinence des lois portant sur les relations individuelles de travail dans un contexte de rapports collectifs.

### **A. Le droit applicable aux relations individuelles ne vaut plus dans un contexte de rapports collectifs de travail**

Même si l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *McGavin Toastmaster c. Ainscough*<sup>56</sup> ne porte pas sur la législation québécoise, on ne saurait cependant l'ignorer. Le juge en chef Laskin, qui rédigeait l'opinion majoritaire de la Cour, ne faisait aucunement état des différences existant entre les diverses législations canadiennes portant sur le travail. Il affirmait au contraire que le droit

---

<sup>56</sup> Précité, note 50.

régissant les rapports individuels de travail n'est plus guère pertinent lorsqu'une convention collective reçoit application dans une entreprise ou un service, et qu'il en serait de même partout au Canada<sup>57</sup>.

Ce point de vue affirmé de façon absolue ne vaut plus guère maintenant. Des arrêts prononcés plus récemment par la Cour suprême démontrent clairement que le droit applicable au niveau fédéral, et dans les diverses provinces, n'est pas univoque en ce qui a trait à la pertinence des règles portant sur les contrats individuels dans un cadre de rapports collectifs de travail.

### **B. L'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O.*<sup>58</sup>**

Le juge Iacobucci, qui rédige le jugement de la majorité dans l'affaire *Parry Sound*, rappelle que la conception qui prévalait concernant l'incidence des diverses lois portant sur l'emploi, ou plutôt leur non-pertinence, n'a plus cours depuis l'arrêt *McLeod c. Egan*<sup>59</sup>. Avant cette décision, souligne-t-il, on considérait bien souvent que l'arbitre ne pouvait se reporter aux lois générales portant sur le travail que dans le seul but d'interpréter la convention collective. Ces lois ne pouvaient par ailleurs être invoquées à titre de source de droit pour les salariés assujettis à une convention collective.

Le juge Iacobucci rappelle que dans l'affaire *McLeod c. Egan*, la Cour a conclu « qu'il est nécessaire d'aller au-delà de la convention collective afin d'établir les droits et obligations substantiels des parties visées par la convention »<sup>60</sup>, ce qui signifierait, selon lui, que les lois régissant les rapports individuels de travail, ou tout au moins

---

<sup>57</sup> *Id.*, 725 :

*Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauchage, et même là, elles sont subordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que partie principale à la convention.*

<sup>58</sup> [2003] 2 R.C.S. 157 (ci-après cité « *Parry Sound* »).

<sup>59</sup> [1975] 1 R.C.S. 517.

<sup>60</sup> Précité, note 58, par. 24.

certaines de leurs dispositions, conservent toute leur importance, même dans les entreprises ou services où des conventions collectives sont en vigueur. Ainsi donc, même dans ces milieux de travail, les droits de la direction seraient subordonnés, non seulement aux clauses apparaissant à l'entente collective, mais également aux dispositions pertinentes contenues dans divers textes législatifs<sup>61</sup>.

Cette décision portant sur la législation ontarienne du travail et l'affaire *Isidore Garon ltée c. Tremblay*<sup>62</sup> fondée sur les lois québécoises démontrent par ailleurs clairement que l'incidence des diverses lois canadiennes portant sur les rapports individuels de travail dans un contexte de rapports collectifs n'est pas toujours la même.

L'arrêt *Parry Sound* a fait l'objet de nombreux commentaires et plusieurs auteurs ont considéré, hâtivement semble-t-il, que les principes qui s'en dégagent valaient également en droit québécois<sup>63</sup>.

<sup>61</sup> *Id.*, par. 29:

*Par conséquent, on ne peut pas déterminer les droits et obligations substantiels des parties à une convention collective en se reportant uniquement aux intentions réciproques qu'ont exprimées les parties contractantes dans la convention. En vertu de l'arrêt McLeod, certaines dispositions sont implicites dans la convention, quelles que soient les intentions réciproques des parties contractantes. Plus précisément, il est interdit qu'une convention collective réserve le droit de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel autrement que conformément aux droits garantis par la loi aux employés, que ce soit expressément ou par omission de préciser les limites à ce que certains arbitres considèrent comme le droit inhérent de la direction de gérer l'entreprise comme elle le juge indiqué. Les droits reconnus aux employés par la loi constituent un ensemble de droits que les parties peuvent élargir mais auquel elles ne peuvent rien enlever.*

<sup>62</sup> Précité, note 3.

<sup>63</sup> Voir tout particulièrement: Diane VEILLEUX, «L'arbitre de griefs face à une compétence renouvelée», (2004) 64 R. du B. 217, 246 et 247. Tout en soulignant les différences existant entre les dispositions du *Code du travail* du Québec et celles des lois ontariennes qui reçoivent application dans l'arrêt *Parry Sound*, l'auteure écrit:

*Cette différence textuelle pourrait en inciter certains à vouloir restreindre la portée de l'arrêt Parry Sound en contexte québécois. À mon avis toutefois, une telle lecture restrictive ne résisterait pas à l'approche analytique retenue par la Cour suprême, ni à l'examen des motifs essentiels qui l'amènent à conclure à la compétence de l'arbitre pour s'assurer de la mise en œuvre à l'intérieur de la convention collective des droits de la personne, ou des droits relatifs à l'emploi garantis par voie législative.*

[...]

*Au Québec, le paragraphe 100.12(a) C.t. confirme dans un énoncé général la compétence de l'arbitre pour interpréter et appliquer une loi autre. À moins*

Des décisions rendues par la Cour suprême plus récemment établissent qu'il n'en est pas ainsi. On a ici principalement à l'esprit l'arrêt *Isidore Garon ltée c. Tremblay*<sup>64</sup>.

L'arrêt de la Cour dans l'affaire *Parry Sound* portait essentiellement sur la compétence d'un conseil d'arbitrage, agissant en vertu d'une convention collective, de statuer sur le congédiement d'une salariée à l'essai qui s'était absentée du travail en raison d'un congé de maternité. Cette salariée invoquait principalement des dispositions apparaissant dans des lois ontariennes – la *Loi sur les normes d'emploi*<sup>65</sup> et le *Code des droits de la personne*<sup>66</sup> – à l'encontre de la décision de son employeur de mettre un terme à son emploi, lorsqu'elle revint au travail à la suite de son congé de maternité. Le conseil d'arbitrage, qui avait été saisi de sa demande, l'avait accueillie et sa décision était fondée, pour l'essentiel, sur des dispositions des lois déjà mentionnées. La décision du conseil arbitral a été contestée jusque devant la Cour suprême.

Pour statuer sur la compétence du conseil d'arbitrage quant au grief qui lui avait été déféré, la Cour devait déterminer s'il pouvait se reporter, non seulement aux dispositions de la convention collective, mais également à celles qui apparaissaient dans les textes législatifs déjà mentionnés, à titre de fondement de sa décision. Statuant sur cette question, les juges de la majorité considèrent que les diverses lois ontariennes portant sur le travail doivent être observées, même dans un contexte de rapports collectifs. Ces lois, incluant le *Code des droits de la personne*<sup>67</sup>, seraient en quelque sorte incorporées aux conventions collectives en vigueur dans les divers milieux de travail de la province<sup>68</sup>. Aussi, la Cour juge-t-elle que le conseil

---

*d'indication contraire du législateur, on devrait donner à cette disposition un sens conforme aux principes confirmés par la Cour suprême dans Parry Sound, lesquels sont fondés sur le respect de l'autorité du précédent et sur l'économie générale de l'arbitrage de griefs.*

<sup>64</sup> Précité, note 3.

<sup>65</sup> L.R.O. 1990, c. E.14.

<sup>66</sup> L.R.O. 1990, c. H.19.

<sup>67</sup> *Id.*

<sup>68</sup> *Parry Sound*, précité, note 58, par. 28. Le passage suivant des notes du juge Iacobucci est éloquent à cet égard :

*En pratique, cela signifie que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut*

d'arbitrage – qui agissait en vertu de la convention collective en vigueur entre les parties dans cette affaire – possédait toute compétence pour assurer la mise en œuvre des lois déjà mentionnées.

La décision de la Cour dans l'affaire *Parry Sound* se fonde sur des dispositions contenues dans des lois ontariennes<sup>69</sup>, dont on ne retrouve pas nécessairement l'équivalent dans les autres législations canadiennes portant sur le travail. À la lecture de cet arrêt, on pouvait déjà prévoir que des décisions différentes pourraient être rendues à la lumière des lois en vigueur, non pas en Ontario, mais ailleurs au Canada. Qu'en est-il en droit québécois? Les dispositions apparaissant dans les diverses lois portant sur le travail et dans la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>70</sup> sont-elles incorporées aux ententes collectives en vigueur dans les entreprises et services de la province assujettis à des conventions collectives?

---

*accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.*

<sup>69</sup> Il s'agit principalement des articles suivants contenus à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, c. 1, et à la *Loi sur les normes d'emploi*, précitée, note 65 :

*Loi de 1995 sur les relations du travail*, art. 48(12j), qui précise en ces termes les pouvoirs de l'arbitre ou du président d'un conseil d'arbitrage :

**48(12)** *L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir :*

*f) d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective.*

*Loi sur les normes d'emploi*, précitée, note 65, art. 64.5 (1) :

*Si un employeur conclut une convention collective, la Loi s'applique à l'employeur à l'égard des questions suivantes comme si elle faisait partie de la convention collective :*

*1. Une contravention à la Loi, ou l'inobservation de celle-ci, qui est commise pendant que la convention est en vigueur.*

<sup>70</sup> L.R.Q., c. C-12.

### C. L'incidence des lois québécoises applicables aux rapports individuels de travail dans un milieu de rapports collectifs

Tel que rappelé auparavant, le domaine du travail relevant principalement de la compétence des provinces, les diverses législations en vigueur dans chacune d'elles et au niveau fédéral ne sont jamais identiques. Leurs différences peuvent expliquer les résultats distincts, et même parfois contraires, obtenus à la suite de recours judiciaires. Les dissemblances existant entre les lois ontariennes et québécoises apparaissent clairement à la lecture des jugements rendus dans les affaires *Parry Sound*<sup>71</sup> et *Isidore Garon ltée c. Tremblay*<sup>72</sup>.

Dans cette dernière cause, la Cour devait déterminer si des salariés licenciés par leur employeur, et dont les conditions de travail étaient définies dans une convention collective, pouvaient réclamer des indemnités en vertu de l'article 2091 C.c.Q. qui traite du *délat de congé* auquel tout employé a droit quand son employeur met fin à son emploi<sup>73</sup>. Elle devait donc décider si cette disposition, et d'autres textes législatifs portant sur les relations individuelles de travail en vigueur au Québec, pouvaient recevoir application dans une entreprise ou un service où une convention collective est en vigueur.

La juge Deschamps, qui rédige l'opinion majoritaire dans l'affaire *Isidore Garon*, ne réfère que de façon implicite à la notion de disposition d'ordre public dont traite l'article 62 du *Code du travail*. Elle reconnaît, semble-t-il, qu'une disposition d'une convention collective qui serait contraire à l'ordre public devrait être ignorée. Mais elle précise par ailleurs qu'une telle conclusion ne s'imposerait qu'en ce qui concerne celles qui relèvent de l'*ordre public de direction*, par

---

<sup>71</sup> Précité, note 58.

<sup>72</sup> Précité, note 3.

<sup>73</sup> L'article 2091 C.c.Q. apparaissant au chapitre portant sur le *Contrat de travail* prévoit ce qui suit :

**2091.** *Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.*

*Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce, et de la durée de la prestation de travail.*

opposition à d'autres se rattachant à l'ordre public de protection<sup>74</sup>. Et la juge Deschamps, et ses collègues de la majorité, considèrent que les dispositions invoquées par le syndicat dans cette cause appartenaient à cette dernière catégorie.

Mais dans cette cause, les juges de la majorité s'intéressent davantage à la compatibilité des règles apparaissant au chapitre du *Code civil du Québec* portant sur le *contrat de travail*, avec celles qui sont contenues dans les conventions collectives. Selon eux, ces règles ne pourraient recevoir application dans un cadre de rapports collectifs de travail que dans la mesure où elles sont compatibles avec l'entente collective, et recevables dans un milieu de travail conventionnel<sup>75</sup>. Ils estiment que la nature même du délai de congé dont traite l'article 2091 C.c.Q. n'a trait qu'aux contrats individuels de travail, et que cette disposition ne peut être incorporée à la convention collective<sup>76</sup>. Par voie de conséquence, le salarié dont les conditions de travail sont définies dans une convention collective

---

<sup>74</sup> Précité, note 3, par. 60 :

*Je crois pertinent de préciser que la protection des art. 2091 et 2092 C.c.Q. ne paraît pas relever de l'ordre public de direction, comme semble l'indiquer le juge LeBel. À mon avis, cette protection s'inscrit dans le sens de celle qu'a étudiée la Cour dans Garcia Transport. La distinction entre l'ordre public de direction et l'ordre public de protection est pertinente pour déterminer la sanction. Une clause contrevenant à l'ordre public de direction est nulle de nullité absolue (art. 1417 C.c.Q.) et n'est pas susceptible de confirmation (art. 1418 C.c.Q.). Comme cette question ne se pose pas directement ici, il n'est pas nécessaire de l'étudier en profondeur. Je me contenterai simplement de signaler que la protection vise davantage à protéger le travailleur vulnérable et à rétablir l'équité contractuelle qu'à protéger l'intérêt collectif (sur la distinction entre ordre public de direction et ordre public de protection : J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, *Les obligations* (6<sup>e</sup> éd. 2005), par. 146-147).*

<sup>75</sup> *Id.*, par. 61 : « Ceci dit, les règles régissant les rapports collectifs demeurent distinctes de celles applicables au contrat individuel. Les dispositions du C.c.Q. ne s'appliquent qu'en l'absence d'incompatibilité ».

<sup>76</sup> *Id.*, par. 32 :

*La nature même du délai de congé met en évidence l'incompatibilité de celui-ci avec un contexte conventionnel collectif. Le délai de congé est essentiellement convenu de façon individuelle lors de la cessation d'emploi, alors que les conditions de travail collectives sont nécessairement convenues d'avance par le syndicat et l'employeur. De plus, la façon dont les deux régimes traitent la cessation d'emploi fait aussi voir le fossé qui les sépare. Le droit au délai de congé est la contrepartie du droit de l'employeur de congédier un employé lié par un contrat individuel de travail.*

ne pourrait donc, selon eux, se prévaloir de la règle apparaissant à cet article quand son employeur met fin à son engagement.

Le juge LeBel qui s'exprime au nom des juges dissidents expose un point de vue différent. Il réfère principalement à l'article 62 du *Code du travail* pour déterminer les dispositions du *Code civil du Québec* et d'autres lois portant principalement sur les rapports individuels qui peuvent recevoir application dans une entreprise ou un service assujéti à une convention collective<sup>77</sup>. L'article 62 du *Code du travail*, auquel il se reporte, prévoit ce qui suit :

[Contenu de la convention] *La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi.*

Cette disposition, on le voit, est bien différente de celles contenues aux lois ontariennes – *Loi de 1995 sur les relations de travail*<sup>78</sup> et *Loi sur les normes d'emploi*<sup>79</sup> – sur lesquelles était fondée la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Parry Sound*.

Suivant l'opinion des juges dissidents dans l'affaire *Isidore Garon*, les textes législatifs portant sur les rapports individuels de travail qui ont un caractère d'ordre public doivent être observés dans un contexte de rapports collectifs. Référant au *Code civil du Québec*, le juge LeBel souligne que, tel que mentionné à sa disposition préliminaire, les articles qui y sont contenus établissent le droit commun en vigueur dans la province, ce qui ne signifie pas cependant

---

<sup>77</sup> *Id.*, par. 152 :

Au Québec, la liberté des parties de négocier les conditions de travail incluses dans la convention collective est d'abord limitée par les dispositions législatives d'ordre public, ainsi que le prévoit l'art. 62 C.t. [...] En droit du travail québécois, l'incorporation implicite des règles d'ordre public est expressément prévue à l'article 62 du Code du travail.

L'incompatibilité d'une clause de la convention avec une disposition d'ordre public entraîne la nullité de cette clause, sans pour autant invalider la convention collective (art. 64 C.t.). En réalité, l'art. 62 C.t. reprend alors une règle applicable à l'ensemble du système juridique québécois, qu'on retrouve dans la Loi d'interprétation (art. 41.3 et 41.4). En droit du travail québécois, les règles contenues dans les dispositions d'ordre public constituent soit des normes minimales auxquelles les parties peuvent ajouter conventionnellement, soit des normes réputées incorporées telles quelles à toute convention collective, sans qu'il soit possible d'y déroger.

<sup>78</sup> Précitée, note 69.

<sup>79</sup> Précitée, note 65.



que l'ensemble des règles contenues à ce *Code* ont un caractère d'ordre public.

Quant aux articles 2085 à 2097 C.c.Q. portant sur le contrat de travail, aucun d'eux n'est qualifié de disposition d'ordre public. Mais cela ne permet pas d'affirmer qu'ils ne possèdent pas ce caractère. Le législateur ne précise pas toujours dans les textes de lois les dispositions qui sont d'ordre public. Pour déterminer si une règle peut être qualifiée de disposition d'ordre public, il est bien souvent essentiel de tenir compte du contexte législatif dans lequel elle se trouve, de son rôle essentiel ou non dans l'aménagement législatif, et de son objet.

En ce qui concerne les dispositions du Code civil portant sur le contrat de travail, le juge LeBel affirme que leur application ou celle de certaines tout au moins, s'avère essentielle, même dans un contexte de rapports collectifs. Si on les ignorait, rappelle-t-il, divers aspects des rapports existant entre un salarié et son employeur seraient privés de tous fondements juridiques, lorsqu'une convention collective reçoit application dans un milieu de travail. Tel serait le cas tout particulièrement en ce qui a trait au devoir de loyauté auquel tout salarié est tenu, devoir dont traite l'article 2088 C.c.Q., au pouvoir de l'employeur de s'assurer de la bonne conduite de ceux qu'il emploie, de même que de leur compétence (art. 2085 C.c.Q.). Rappelons qu'il n'est généralement peu ou pas question de ces sujets dans les conventions collectives<sup>80</sup>.

Il serait futile d'entreprendre de déterminer ici les divers articles du Code civil qui ont un caractère d'ordre public. On ne peut imaginer que ceux qui apparaissent aux titres *Des effets du mariage* (art. 380, 391 et 431) ou *De la filiation* (art. 541) puissent être invoqués lors d'un litige portant sur les rapports de travail. Seuls retien-

---

<sup>80</sup> *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, précité, note 3, par. 165 :

*Les dispositions relatives au contrat de travail contenues au C.c.Q. (art. 2085 à 2097) illustrent cette nécessité. Bien que certaines conventions collectives reprennent les obligations de base prévues à ces articles, d'autres ne le font pas. Or, l'inapplicabilité de ces dispositions provoquerait des effets incongrus. On ne saurait alors justifier le pouvoir de contrôle de l'employeur sur l'employé (art. 2085 C.c.Q.) ou son obligation de verser le salaire fixé et de prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir les risques de préjudice (art. 2087 C.c.Q.). On pense également aux obligations de loyauté et de discrétion du salarié (art. 2088 C.c.Q.), dont l'absence du contenu implicite des obligations des salariés étonnerait et inquiéterait les employeurs.*

nent ici l'attention les articles du Code qui peuvent paraître pertinents dans le domaine du travail. Ces dispositions ne se limitent pas à celles qui apparaissent au titre *Du contrat de travail*, ou à certaines d'entre elles, qui seraient d'ordre public, suivant les juges dissidents dans l'affaire *Isidore Garon*.

D'autres règles contenues au Code civil, qui sont de toute évidence d'ordre public, ont été invoquées à l'occasion de litiges portant sur les relations de travail, ou pourraient l'être. Il en est certes ainsi concernant celles qui apparaissent aux articles 6 et 7 C.c.Q., suivant lesquelles chacun doit agir de bonne foi, dans l'exercice de ses droits<sup>81</sup>, de même que de la disposition contenue à l'article 2805, suivant laquelle « [l]a bonne foi se présume toujours ». En outre, on ne saurait douter que l'article 3 C.c.Q., contenu à son titre premier intitulé *Des personnes*, énonce une règle d'ordre public qui peut s'avérer pertinente dans le domaine du travail, tout comme celles qui apparaissent aux articles 8 et 9 sous le même titre. On peut croire aussi qu'il en serait de même concernant certaines dispositions apparaissant sous le titre *Des Obligations*, soit celles qui sont contenues aux articles 1373, 1376<sup>82</sup> et 1411 C.c.Q. Ces divers articles pourraient être invoqués dans le cadre de litiges portant sur les rapports de travail.

En plus des dispositions du *Code civil* mentionnées ci-dessus, de nombreuses autres règles apparaissant dans diverses lois peuvent être considérées comme étant d'ordre public. Il en est ainsi sans conteste de certaines règles contenues à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>83</sup>.

Tel que mentionné précédemment, Le législateur ne précise pas toujours dans les textes de lois les dispositions qui sont d'ordre public. Ainsi, ces mots ne se retrouvent pas dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cependant, on ne saurait déduire de leur seule absence que les règles qu'elle contient ne sont pas d'ordre public.

Aux articles 52 et 54 de la Charte, le législateur québécois a clairement exprimé son intention de conférer un caractère d'ordre public

---

<sup>81</sup> *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, [2005] R.J.Q. 1025 (C.A.).

<sup>82</sup> Précité, note 24.

<sup>83</sup> Précitée, note 70.

à certaines des règles contenues à cette loi, et ce même si ces mots n'apparaissent pas à ces dispositions. Il s'agit tout particulièrement de celles qui sont énoncées aux articles 1 à 38. L'article 52 prévoit qu'aucune disposition d'une loi ne peut ignorer ou limiter les droits qui y sont mentionnés et l'article 54 édicte que « la Charte lie l'État ». Ces dispositions suffisent incontestablement à conférer un caractère d'ordre public aux règles prévues aux articles 1 à 38 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>84</sup>.

Rappelons en outre que dans divers arrêts, la Cour suprême a jugé que les lois canadiennes portant sur les droits de la personne sont d'une nature particulière. Elle les qualifie de lois quasi-constitutionnelles<sup>85</sup>. De toute évidence, les parties signataires d'une convention collective ne peuvent, davantage que l'État, se soustraire à l'application des dispositions de la Charte déjà mentionnées, et l'arbitre exerçant ses fonctions en vertu du *Code du travail*<sup>86</sup> québécois, ne saurait les ignorer.

Les parties signataires d'une convention collective doivent donc se conformer aux dispositions de la Charte mentionnées ci-dessus. Il importe de le rappeler, elles sont en outre tenues d'observer, le cas échéant, une obligation d'accommodement, notion d'origine jurisprudentielle, dans les cas où l'application stricte des règles de leur entente imposerait un sort défavorable à un salarié, et ce pour l'un des motifs prohibés de discrimination énumérés à l'article 10 de la Charte. Ce devoir d'accommodement dont les tribunaux ont affirmé l'existence dans de nombreuses causes, a été rappelé récemment par la Cour suprême, dans l'affaire *Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*<sup>87</sup>, bien

---

<sup>84</sup> Id.

<sup>85</sup> Voir, à ce sujet : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Communauté urbaine de Montréal*, [2004] 1 R.C.S. 789, par. 15 : « L'article 52 confère indéniablement un statut prééminent, voire quasi constitutionnel, à la Charte québécoise », j. LeBel.

Le même qualificatif est utilisé concernant le *Code des droits de la personne* de l'Ontario par celui qui rédige l'opinion majoritaire dans l'affaire *Tranchemontagne c. Directeur du programme ontarien de soutien aux personnes handicapées de l'Ontario*, [2006] 1 R.C.S. 513, par. 33 : « La caractéristique la plus importante du Code pour les besoins du présent pourvoi est qu'il s'agit d'une loi fondamentale, quasi constitutionnelle ».

<sup>86</sup> Précité, note 36.

<sup>87</sup> [2007] 1 R.C.S. 161, 2007 CSC 4.

que la Cour juge que le Centre universitaire n'a pas manqué à ses devoirs dans cette affaire.

Mais la Charte n'est pas la seule loi dont les dispositions ne peuvent être ignorées lors d'un litige portant sur les relations de travail. Des règles contenues en d'autres lois portant principalement sur les rapports individuels de travail possèdent également un caractère d'ordre public et ne peuvent être ignorées par les parties liées par une convention collective. Le juge LeBel mentionne certaines de ces lois dans l'affaire *Isidore Garon*<sup>88</sup>.

On pense en premier lieu à la *Loi sur les normes du travail*<sup>89</sup>. Cette loi vise principalement les relations individuelles existant entre les entreprises ou services et ceux qu'ils emploient. Peut-on affirmer que ses dispositions peuvent être ignorées lorsqu'il s'agit de litiges naissant dans un cadre de relations collectives de travail? La réponse à cette question ne peut être que négative, et ce en raison du principe affirmé à l'article 93 de cette loi<sup>90</sup>. Suivant cet article, l'arbitre saisi d'un litige ne saurait de toute évidence fonder sa décision sur une disposition de la convention collective qui serait incompatible avec les règles dites d'ordre public portant sur les normes du travail. Il devrait tout au moins ignorer une telle disposition, voire même en prononcer la nullité.

Des dispositions de même nature que celle qui est contenue à l'article 93 de la *Loi sur les normes du travail* se retrouvent dans les lois québécoises suivantes : *Charte de la langue française*<sup>91</sup> ; *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>92</sup> ; *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>93</sup> ; *Loi sur l'équité salariale*<sup>94</sup> ; *Loi sur la*

---

<sup>88</sup> Précité, note 3.

<sup>89</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>90</sup> Cet article prévoit ce qui suit :

[Normes d'ordre public] *Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.*

[Disposition nulle] *Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.*

<sup>91</sup> L.R.Q., c. C-11, art. 50.

<sup>92</sup> L.R.Q., c. A-3.001, art. 4.

<sup>93</sup> L.R.Q., c. S-2.1, art. 4.

<sup>94</sup> L.R.Q., c. E-12.00, art. 2.

*fête nationale*<sup>95</sup>; *Loi sur les décrets de convention collective*<sup>96</sup>. Suivant l'article 11 de cette loi, les dispositions des décrets sont d'ordre public. Il en va de même concernant les articles 47, 47.2, 62, 63 et 100, paragraphe 3 du *Code du travail*<sup>97</sup>.

L'arbitre, ou tout autre tribunal, qui constate que la convention collective contient des règles incompatibles avec les dispositions d'ordre public contenues dans ces lois ne saurait assurer leur mise en œuvre, et devrait même en prononcer la nullité.

\*  
\* \*

Les pages qui précèdent le démontrent. Le droit canadien et québécois semble établi en ce qui concerne la survie du contrat individuel de travail, et la liberté de contracter sur une base individuelle dans les entreprises ou services où une convention collective reçoit application. Les tribunaux l'ont souvent répété depuis l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Paquet*: dès l'avènement d'une convention collective dans un milieu de travail, les contrats individuels intervenus entre l'employeur et ses salariés, lors de l'engagement de ces derniers, sont suspendus et sans contenu réel.

Cependant, afin de dissiper tout doute à ce sujet, il serait opportun que les tribunaux précisent davantage le sens de l'article 26 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>98</sup> et son incidence éventuelle, bien hypothétique il est vrai, sur la survivance de la liberté de contrat dans un milieu de travail assujéti à une convention collective.

L'incertitude demeure par ailleurs en ce qui concerne l'incidence des dispositions législatives régissant les rapports individuels dans un contexte de relations collectives de travail. Les jugements récents de la Cour suprême portant sur cette question, qui comportent toujours des opinions dissidentes, ne contribuent certes pas à clarifier de façon définitive l'état du droit à ce sujet. Bien des plaideurs pourraient être tentés de remettre en question les thèses retenues aupa-

---

<sup>95</sup> L.R.Q., c. F-1.1, art. 8.

<sup>96</sup> L.R.Q., c. D-2.

<sup>97</sup> Précité, note 36.

<sup>98</sup> Précitée, note 38.

ravant par la majorité des juges, constatant qu'il suffirait dans bien des cas de convaincre un seul d'entre eux d'endosser un point de vue différent, pour obtenir gain de cause.

