

## Liberté des parties à la négociation collective

Fernand Morin

Volume 48, numéro 3, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050873ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050873ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Morin, F. (1993). Liberté des parties à la négociation collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(3), 461–479.  
<https://doi.org/10.7202/050873ar>

Résumé de l'article

Les historiens canadiens du travail ont qualifié la période entre la fin de la grève chez General Motors (G.M.) à Oshawa en 1937 et le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale comme étant une de croissance lente et même de reculs pour le mouvement syndical. D'ailleurs, le membership syndical a baissé entre 1937 et 1939. Cependant, une analyse des répercussions de cette grève et de l'impact du syndicalisme industriel sur les travailleurs à l'intérieur de leur communauté montre qu'une nouvelle croissance de classe est apparue.

En se référant aux travailleurs de l'automobile d'Oshawa comme étude de cas, un exemple des relations du travail et des développements politiques et sociaux entre 1937 et 1939 indique que la grève d'Oshawa a eu des répercussions profondes à long terme. En termes de relations du travail, l'implantation et l'administration des conventions collectives consécutives aux conflits de 1937 a forcé les parties à se rencontrer régulièrement. Graduellement, malgré les tensions existantes, les parties ont appris à travailler ensemble à un point tel que G.M. a officiellement reconnu les TUA en 1939, une organisation en croissance constante.

Cette victoire des TUA a amené la syndicalisation de d'autres travailleurs à Oshawa et a provoqué la création d'un conseil du travail et la prolifération d'autres organisations et activités de travailleurs dans la communauté. L'expérience acquise par les travailleurs à partir de ces changements dans l'industrie de l'automobile et dans l'organisation de la ville a provoqué une plus grande confiance et une nouvelle conscience de classe les motivant à devenir plus actifs politiquement dans les élections municipales. C'est durant cette période que la base des relations du travail dans une grande partie de l'industrie canadienne de l'automobile a évolué et que de nouvelles alliances politiques se sont façonnées. Comme conséquence, le CCF s'est montré plus intéressé envers le mouvement syndical industriel causant ainsi d'une part une concurrence accrue avec le Parti communiste eu égard à l'allégeance des travailleurs et d'autre part une baisse d'appui pour les libéraux ontariens.

Il y a donc eu continuité entre la période immédiate d'après-guerre et les années de la Seconde Guerre : le membership syndical a explosé. Les nouvelles attitudes des travailleurs d'Oshawa et les résultats de leurs actions étaient l'héritage du syndicalisme industriel.

# *Liberté des parties à la négociation collective*

Fernand Morin

*Quelle est l'étendue juridique de la liberté de négociation collective des parties ? Autrefois, cette question ne soulevait guère de difficultés parce que l'on négociait l'obtention de conditions de travail plus avantageuses que celles déjà acquises ou déjà garanties par les lois du travail. Maintenant, on cherche à conclure des ententes à long terme ou à faire des distinctions entre différents sous-groupes de salariés ou, encore, à réduire les conditions de travail actuelles. De telles ententes sont-elles légales et conformes à la lettre et à l'esprit des chartes des droits et libertés ? Tels sont les thèmes développés par l'auteur qui tente d'abord de préciser la portée juridique et pratique de la « norme la plus avantageuse » applicable s'il y a conflit de droits. Trois arrêts de la Cour suprême sont étudiés pour illustrer la portée de ce dernier critère.*

L'article 62 du *Code du travail* indique bien l'étendue possible de la liberté conventionnelle des parties par l'usage d'une expression large et générale : « La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail... ». Cette impression est confortée du fait que l'on y ajouta deux réserves ou limites (le respect des lois et de l'ordre public) qui vont tellement de soi qu'elles s'imposeraient aux parties même si le législateur avait omis de les leur rappeler. Cette disposition renferme implicitement une troisième condition à savoir que le contenu de l'entente, l'objet des obligations respectives des parties, doit être de la nature d'une condition de travail. Cette troisième limite ne serait guère restrictive s'il fallait s'en tenir à l'entendement de l'expression « condition de travail » déjà retenu, en 1959, par la Cour suprême du Canada<sup>1</sup>.

---

\* MORIN, F., Département des relations industrielles, Université Laval.

<sup>1</sup> *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec inc. c. Compagnie Paquet ltée*, [1959] R.C.S. 206.

Quoiqu'il en soit, nous devons reconnaître que cette double réserve (la loi et l'ordre public) ne semble pas avoir donné prise à bien des débats puisque les grandes lois du travail précisent expressément qu'elles sont d'ordre public bien qu'il demeure possible aux parties de convenir de conditions plus favorables. Telle était la situation lorsqu'on pouvait négocier en fonction du leitmotiv syndical le « toujours plus », en période de croissance, laquelle permettait aussi à l'employeur d'y faire écho compte tenu des profits qu'il engrangeait à cette même époque. Ce temps est maintenant révolu et l'approche des parties à la négociation collective est, depuis dix ans, fort différente. En cette longue période de décroissance, nullement terminée, les négociateurs font usage de moyens autres et, parfois, l'objet même de la négociation est tout à fait opposé à celui auparavant privilégié. Selon les objectifs et contraintes des uns ou des autres, on qualifie même différemment l'acte commun : négociation à rebours ; négociation donnant-donnant ; négociation par objectifs ; négociation continue ; etc. Dans certains cas, on voudra coiffer autrement l'acte final pour y annoncer un « contrat social », un pacte de partenariat alors que l'on y traite, entre autres, d'investissements pour fins de modernisation ou de restructuration, d'organisation du travail, de formation professionnelle ou de sécurité d'emploi. Parfois, la réalisation de tels projets exige que les salariés subventionnent l'entreprise au moyen d'une réduction salariale ou par la renonciation à quelques bénéfices déjà convenus : une prochaine augmentation salariale, une indexation, etc. En certains cas, le syndicat consent à la mise en place de conditions de travail quelque peu différentes pour un groupe de salariés : les nouveaux ou futurs arrivés ou les salariés embauchés seulement en fonction des besoins immédiats et variables (par exemple : temps partiels, télétravail, occasionnels).

Ces changements notables et parfois même radicaux de l'objet et des objectifs de la négociation collective exigent, croyons-nous, que l'on reconsidère la portée réelle de ce même article 62 du *Code du travail* (C.t.). Pour mieux saisir l'acuité de la problématique, nous rappelons quelques questions qu'elle soulève :

- Les parties à la convention collective peuvent-elles imposer des conditions de travail moins avantageuses à des salariés qui exécuteraient par ailleurs des prestations de travail semblables à celles de leurs collègues qui disposent d'un emploi stable au sein de la même entreprise ?
- La convention collective précédente sert-elle d'inéluctable point de départ empêchant ainsi tout recul pour quiconque de l'unité d'accréditation ? Le syndicat peut-il légalement négocier à rebours et l'employeur peut-il, de bonne foi, l'exiger ?

- La convention collective peut-elle contenir, au sens de l'article 62 du *Code du travail*, des dispositions relatives aux « investissements » qualitatifs et quantitatifs imposés aux salariés pour maintenir leur emploi ?
- Le syndicat accrédité épuise-t-il sa mission par la conclusion d'une convention collective compte tenu de l'unicité et de l'exclusivité de cette dernière (art. 67 C.t.) ? Pourrait-il conclure d'autres accords qui ne seraient pas des composantes de la convention collective ?

Pour répondre à de telles questions ou pour mieux le faire, il nous faut, au préalable, qualifier d'une façon plus précise la convention collective, sa place dans l'ordre juridique général et dans celui du droit du travail, puis serrer d'un peu plus près la double consigne de l'article 62 du *Code du travail* relative au respect de la loi et de l'ordre public. Ces premiers éléments nous servent d'assises à l'étude de la portée de la règle la plus favorable qui a des incidences évidentes sur la liberté conventionnelle des parties, puis pour discuter de la valeur juridique de nouveaux types d'ententes collectives que concluent certaines parties.

## LES PRÉALABLES

La convention collective du travail serait le produit terminal et recherché de la négociation collective du travail puisqu'elle renferme les acquis respectifs des parties. Ce processus collectif de relations du travail entend permettre aux parties et, notamment, à une collectivité de salariés de prendre une part réelle à l'élaboration de leurs conditions de travail. Au plan politique, c'est-à-dire à celui de l'organisation de la société, la convention collective est un moyen privilégié d'auto-réglementation des conditions de travail en un milieu donné. Par cette voie démocratique, cet acte collectif repousse, dans le mesure de son contenu, l'application des diktats unilatéraux de l'employeur ou de ceux du législateur. L'économie du *Code du travail* repose initialement sur la notion de l'unité d'accréditation, soit la détermination préalable d'un groupe de salariés sans égard aux personnes visées et pour lequel on reconnaîtra à un syndicat le pouvoir exclusif de le représenter et à l'employeur, l'obligation de négocier de bonne foi avec ce dernier (art. 53 C.t.). Le produit de la négociation collective, consigné en un acte écrit, forme un tout qui s'applique d'autorité à toutes les personnes momentanément placées dans le champ professionnel visé (l'unité d'accréditation) sans égard à leur assentiment personnel.

Deux traits caractéristiques de la convention collective, au sens du *Code du travail*, nous paraissent essentiels<sup>2</sup> :

---

<sup>2</sup> Notre synthèse des conditions de forme et de fond et des caractéristiques générales de la convention collective est présentée en un autre lieu : *Rapports collectifs du travail*, Montréal, Thémis, 1991, p. 555 à 597.

— *Sa facture profondément transactionnelle.* La convention collective forme un amalgame de compromis interreliés dans le sens que certaines dispositions apparemment désavantageuses pour une partie peuvent être acceptées en raison ou en contrepartie de certaines modalités qu'elle recherchait ou qu'elle voulait sauvegarder. Il va de soi que la situation peut être la même pour l'autre partie à l'égard de questions différentes. L'acceptation globale par les deux parties est en fonction à la fois de ce bilan des données que la convention renferme (éléments internes) et de la balance des inconvénients de son refus prenant alors en compte l'état de la conjoncture économique, sociale et politique (éléments externes). Notons que le *Code du travail* écarte précisément l'application possible de la théorie de la cause dans l'éventualité où certaines des composantes de la convention collective seraient nulles ou annulées (art. 64 C.t.). D'une certaine manière, cette dernière disposition relative à la divisibilité de l'acte collectif serait la suite logique de la règle énoncée à l'article 62 du même Code. Ainsi, cette ablation ou allègement éventuel en raison d'un vice ne saurait juridiquement surprendre l'une ou l'autre partie.

— *Son caractère transitoire.* La convention collective est nécessairement pour une durée limitée (art. 65 et 66 C.t.) et ce, dans l'intérêt, croyait-on, des parties leur permettant ainsi d'adapter périodiquement les conditions de travail aux besoins de « l'heure » et, aussi, pour assurer la substitution, s'il y a lieu, du représentant syndical. Pour le temps de la convention collective, les parties disposeraient ainsi d'une certaine sécurité et stabilité juridique dans leurs relations par la connaissance qu'elles ont des conditions de travail applicables et de leur coût inhérent, par le fait que la grève et le lock-out soient légalement prohibés pour cette même période (art. 107 C.t.) et, finalement, parce que l'arrivée éventuelle d'un tiers (un autre syndicat ou un autre employeur) ne devrait pas pouvoir perturber l'application de la convention collective (art. 22 (d) et 45 C.t.).

Ce régime relativement simple ou simplifié des relations du travail est construit selon un modèle tiré du type de relations industrielles que l'on retrouvait généralement dans les secteurs primaires et secondaires des années 40 et 50. La situation de fait connaît depuis une mutation profonde rendant quelque peu désuet ce régime, du moins en certains milieux, ce qui nous incite à discuter à nouveau des limites directes et implicites apportées à la liberté de manœuvre des parties.

La fonction que confère le *Code du travail* à la convention collective (acte réglementaire d'un milieu de travail) suppose que cette « délégation » respecte le cadre général du droit dans lequel elle s'inscrit. Ainsi, les deux réserves énoncées à cet article 62 C.t. ne pouvaient surprendre tellement, du moins à première vue, elles s'imposaient au bon ordonnancement de la société. En somme, on pourrait y voir un critère assurant une application régulière et

harmonieuse de l'ensemble des règles de droit en fonction principalement de l'ordre hiérarchique de leur source respective. Cette double contrainte ou limite apportée à la liberté conventionnelle des parties est d'autant plus nécessaire que plusieurs lois du travail renferment leur propre qualification de règles d'ordre public<sup>3</sup>. Par ailleurs, ce caractère d'ordre public des lois du travail ne prive nullement les parties de convenir de modalités plus avantageuses. On respecte ainsi la finalité première des lois du travail qui consiste à protéger au mieux le salarié en permettant aux parties de dépasser le premier seuil de protection que lui confère l'État : ce « plus » conventionnel comprendrait ce « moins » législatif. Tel serait le sens de l'ordre public social que l'on peut dégager à la fois à l'aide de l'économie générale des lois du travail, de leur finalité respective et, plus directement, de la facture de leurs dispositions particulières. Nous pourrions ajouter que, historiquement, le droit du travail recherche essentiellement la protection et la sauvegarde des meilleurs intérêts du salarié. L'application de la règle la plus favorable répond de cet objectif.

Si les parties sont libres, sous cette double réserve, de convenir de toutes dispositions à leur convention collective, ces modalités doivent pouvoir être qualifiées de conditions de travail. Règle générale, cette troisième condition ne soulève guère de difficulté bien que certaines questions ne soient pas, à première vue, de la nature d'une prestation ou contre-prestation individuelle ou collective de travail. Le fait qu'elles y soient traitées et qu'elles soient l'objet d'une obligation de l'une des parties en raison d'obligations assumées par l'autre partie peut généralement permettre de les qualifier de conditions de travail parce qu'elles s'imbriquent dans un tout et en deviennent de nécessaires composantes. N'en serait-il pas ainsi, à titre d'exemples, de la mise en place d'une obligation imposée à l'employeur d'offrir un programme de formation professionnelle, ou de l'obligation des salariés de suivre un stage de formation professionnelle, ou même, de compléter leurs études du niveau collégial ou, encore, l'obligation que devraient assumer les salariés à souscrire des titres. Il en serait tout autrement de l'obligation de voter pour tel ou tel candidat lors d'une élection publique alors qu'il s'agirait d'une renonciation à une liberté publique. Une telle obligation conventionnelle n'aurait pas de relation directe et pertinente avec le travail et, surtout, serait contraire à l'ordre public.

Pour mieux saisir la portée réelle de cet article 62 C.t. et sans prétendre à l'exhaustivité, nous proposons de considérer son application à l'égard de

---

<sup>3</sup> La *Loi sur les normes du travail* est déclarée d'ordre public à l'article 93, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à l'article 4 ; la *Loi sur les décrets de convention collective*, à l'article 11, etc. Quand le législateur ne confère pas directement ce caractère d'ordre public à une loi, il revient aux tribunaux de l'établir. Cette qualification judiciaire peut varier en fonction d'abord des entendements possibles de ce qui peut constituer « l'ordre public », Philippe MALAURIE, *L'ordre public et le contrat*, Reims, Matot-Braine, 1953.

situations qui furent le lot de certaines parties en considérant d'abord les implications de la règle de la disposition la plus favorable puis, quelques modalités nouvelles que l'on retrouve dans certaines conventions ou accords collectifs.

### LA NORME DU TRAVAIL LA PLUS FAVORABLE : CRITÈRE LIMITATIF OU EXPANSIF DE LA LIBERTÉ CONVENTIONNELLE ?

Cette notion dite de la *norme du travail la plus favorable* constitue un critère fort important en droit du travail notamment pour assurer l'harmonisation des règles de droit. Sa première valeur provient du fait de sa conformité avec l'économie fondamentale de ce droit, soit la recherche de la meilleure protection du salarié par voie de rééquilibres des situations. Ce critère devient fort utile dans cette branche du droit où les sources de normes applicables peuvent être multiples, complémentaires ou superposées et, souvent, pour des parties ou segments d'une même question. C'est dire comment en droit du travail des conflits de droits réels, apparents ou potentiels, peuvent être fréquents. Ainsi, ce critère de la norme la plus favorable que l'on pourrait aussi traduire, selon une approche strictement quantitative, par le « plus contient le moins », répond bien aux aspirations pragmatiques et progressistes du droit du travail. Bien évidemment, ce moyen sert à départager lorsque l'on constate que deux normes du travail seraient autrement également applicables et qu'un choix doit être fait.

L'usage de ce critère est d'autant plus intéressant en droit du travail en raison du fait que le départage entre ces différentes règles de droit ne s'effectue pas nécessairement ni exclusivement en fonction de l'ordre hiérarchique et linéaire des sources et que la liberté conventionnelle des parties à la négociation collective varie d'une question à une autre. En d'autres termes, il existe un véritable chassé-croisé entre l'intervention directe ou indirecte et comminatoire ou supplétive de l'État par ses lois et ses règlements et les normes qui résultent d'ententes individuelles ou collectives. Parfois, la loi occupe impérativement tout un champ et, en d'autres cas, elle ne fait qu'inciter les parties à établir leurs normes sur un sujet donné ou elle supplée à leurs lacunes ou silences. En d'autres cas, la loi établit un seuil ou des paramètres applicables à tous, laissant le soin aux parties de parachever l'œuvre. Enfin, dans certaines matières, le législateur écarte les parties d'un champ qu'elles traitaient auparavant ou il se substitue à elles suite au constat de leurs difficultés à convenir d'une norme mutuellement acceptable. Ainsi, une question particulière peut-elle être traitée en une loi du travail, complétée par un règlement et les parties à la convention collective peuvent aussi avoir retenu quelques modalités à ce même sujet, dans la mesure où elles ont cru devoir le faire. Pareilles conjugaisons de normes sont fréquentes et la question de leur harmonisation se pose

moult fois. On comprend alors que la détermination pratique du degré de liberté de convention des parties répond d'une géométrie variable et que la situation diffère à la fois dans le temps et dans l'espace. À l'aide de quelques exemples tirés de la jurisprudence, nous pouvons maintenant mieux évaluer cette liberté des parties en fonction de la *norme la plus favorable*.

L'arrêt *CTCUM*<sup>4</sup> constitue une belle illustration que nous offre la jurisprudence au sujet de l'application de cette règle fondamentale en droit du travail. Des salariés étaient liés (art. 67 C.t.) par une convention collective et l'employeur leur fit exécuter certaines tâches qui relevaient du champ propre à l'industrie de la construction. Dès lors, la Cour suprême du Canada reconnut que ces salariés devaient bénéficier du salaire édicté au « décret de la construction » parce que plus favorable à celui arrêté à leur propre convention collective. On y précisa notamment que cette comparaison nécessaire au choix de la norme finalement applicable ne devait pas s'effectuer à l'aide d'un bilan global ou général des conditions de travail mais bien, point par point : salaire direct contre salaire direct, etc.

Cet arrêt nous permet de dégager ces premières observations :

- La norme la plus favorable y fut appliquée sans égard à la hiérarchie des sources; l'objectif étant de favoriser au mieux le salarié alors que l'applicabilité des deux normes salariales fut d'abord reconnue.
- Si le décret de la construction leur était applicable pour la durée de ces travaux particuliers, ces salariés auraient également pu bénéficier de toutes les autres dispositions particulières plus favorables de ce même décret, s'il y en avait par ailleurs, que celles de leur propre convention collective. En pratique, ce dernier exercice eut été différent et peut-être plus difficile parce que l'on aurait alors dû comparer des données qualitatives et non plus quantitatives. Ainsi, ne serait-il pas délicat de préciser s'il est plus avantageux que le surtemps incombe à celui qui exécute habituellement un travail ou à celui qui l'a déjà amorcé ou bien encore, à le confier à celui qui a le plus d'ancienneté? Est-ce plus avantageux qu'une promotion soit accordée au salarié disposant de plus d'ancienneté ou à celui le plus qualifié? De telles questions d'ordre qualitatif ne pourraient juridiquement être traitées sur une base subjective, c'est-à-dire en fonction des personnes directement placées en compétition<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> *CTCUM c. Commission de l'industrie de la construction*, [1986] 2 R.C.S. 327. La Cour d'appel appliqua cet arrêt notamment dans l'affaire *Montréal Standard c. Middleton*, [1989] R.J.Q. 1101 et dans *C.N.T. c. Campeau Corporation*, [1989] R.J.Q. 2108.

<sup>5</sup> Sur la difficile comparaison de données qualitatives pour les fins d'application de la norme la plus avantageuse nous référons à l'étude d'Alain CHEVILLARD « La notion de disposition plus favorable », (1993) *Droit Social*, n° 4, 363 et Nikitas ALIPRANTIS, « La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes », Paris, *L.G.D.J.*, 1980, 363 p.

- Cette comparaison des avantages de même nature pour retenir la norme réellement applicable ne permettrait pas leur cumul puisqu'il s'agit d'un moyen de départage : un décret conférant des jours fériés différents de ceux de la convention collective ne pourrait s'appliquer en sus de ces derniers, du seul fait que ce cumul serait avantageux pour les salariés.
- Bien qu'il soit précisé que le *Code du travail* ne s'applique pas aux relations du travail dans l'industrie de la construction, on ne semble pas y avoir vu un obstacle à inverser le rapport pour puiser au décret une norme « salariale » au profit de salariés par ailleurs assujettis au *Code du travail*. D'une certaine manière, cette situation pourrait ne pas surprendre puisqu'on assurait ainsi l'application intégrale du décret, condition importante à son efficacité générale. Par ailleurs, il serait difficile d'inverser la situation dans le cas où un travailleur de la construction qui, pour les fins d'un travail de sous-traitance, effectuerait des tâches relevant du champ professionnel d'une convention collective liant le donneur d'ouvrage principal tout en demeurant, selon les définitions du décret, un travail dit de « construction » !

Ce premier exemple tiré de la jurisprudence nous permet déjà de constater que la règle voulant assurer l'application de la *norme la plus favorable* peut ne pas toujours être facile à retenir bien qu'elle puisse servir de balise importante pour établir la vraie liberté conventionnelle des parties. À tout le moins, on constate que ces salariés exécutèrent, à la demande de l'employeur, des travaux qui étaient compris dans le champ professionnel du décret de la construction et qui, de ce fait, outrepassaient le domaine propre de leur convention collective. Telles étaient les limites de la liberté conventionnelle de ces parties et qui furent cependant circonscrites *post hoc*.

Dans une autre affaire, un cadre, au retour dans son milieu de travail à titre de salarié, voulut encore bénéficier de son ancienneté initiale (celle acquise au moment de sa nomination comme cadre alors qu'il était depuis longtemps salarié) bien que l'actuelle convention collective limitait de façon plus restrictive le maintien de ce droit. Ainsi posée, la question consistait à savoir si ce droit à un tel calcul de l'ancienneté était strictement subjectif et rattaché à la personne du salarié par son contrat de travail ou si ce droit était tributaire des aléas de la convention collective. La Cour suprême du Canada considéra la convention collective à titre d'acte réglementaire à durée déterminée et ainsi elle ne conférerait des droits et avantages aux salariés pour la seule durée de l'acte collectif et les bénéficiaires qui en résultent s'estomperaient à l'arrivée de son terme, sous réserve de l'article 59 al. 2 et 3 C.t.<sup>6</sup> Notons que la

---

<sup>6</sup> *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962. Peu avant cette affaire et à l'égard d'une situation semblable, la Cour d'appel avait retenu la thèse contraire : *Syndicat national de l'amiante d'Asbestos inc. c. Nadeau et al.*, [1985] C.A. 82 et que nous commentons

Cour suprême ne fit aucune distinction entre les droits proprement personnels ou subjectifs rattachés à l'ancienneté, tel le nombre ainsi acquis de jours de congé et les droits relatifs qui en résultent (ordre de mise à pied ou de rappel, choix de la période de congé, promotion, etc.). Il est par ailleurs possible qu'une disposition conventionnelle sauvegarde certains droits acquis, s'il en est, d'une convention collective à une autre en faveur de chacun des salariés. Cette dernière situation rendrait la question fort plus difficile à régler que celle de cet arrêt *Hémond*.

Nous devons prendre en compte que la liberté conventionnelle des parties s'exerce pour un temps limité, soit le terme de la convention collective. Les parties ne peuvent valablement et à l'avance conférer à leur entente une plus longue durée que celle imposée aux articles 65 et 66 du *Code du travail*. D'une certaine manière, cet acte collectif comprend implicitement une condition résolutoire pour chacun des droits ou chacune des obligations qui y sont élaborés. Notons cependant que la convention collective en renouvellement peut reprendre ces mêmes dispositions conventionnelles et ainsi leur insuffler à nouveau une « vie juridique ».

Dans l'arrêt *Chantier Davie Ltée*<sup>7</sup>, la Cour d'appel traita de la portée de cette clause 5.01 d'une convention collective :

Toute disposition de la convention collective qui serait à l'encontre de toute loi présente ou future, fédérale ou provinciale, est nulle ou amendée en tout ou en partie, selon les termes concernés par ladite loi, mais telle disposition n'affecte pas la validité des autres dispositions.

La Cour d'appel accepta de faire cette transposition qui consistait à substituer les articles 82 et 83 d'alors de la *Loi sur les normes du travail* à la clause 30.13 de cette même convention collective qui accordait un préavis de mise à pied de deux heures : « Selon l'art. 5.01, ces clauses se trouvent alors réputées à faire partie de la convention collective » (p. 1953, juge LeBel).

Nonobstant cette clause 5.01, ces dispositions législatives plus favorables devaient s'appliquer, et ce de leur propre puissance juridique, puisqu'elles sont d'ordre public (art. 93 L.N.T.). Sous ce seul aspect, la disposition conventionnelle 5.01 n'était d'aucun secours. On souleva une autre question fort intéressante et qui consiste à savoir si les parties pouvaient s'entendre à l'avance qu'en pareille éventualité (l'arrivée d'une nouvelle disposition législative plus favorable depuis la conclusion de la convention

---

sous le titre « La survie des droits subjectifs à la convention collective », (1985) 40 *Relations industrielles* 847.

<sup>7</sup> *Commission des normes du travail c. Chantier Davie ltée*, [1987] R.J.Q. 1949 (C.A.), arrêt que nous commentons sous le titre « Un préavis de licenciement ou son équivalent », (1988) 43 *Relations industrielles* 943.

collective), ces dispositions législatives s'intégreraient ainsi *ipso facto* à leur propre convention collective. Si tel devait être le cas, il s'agirait d'une condition de travail conventionnelle non directement négociée, non écrite à la convention collective et non déposée à titre d'annexe au sens et pour les fins de l'article 72 C.t. et qui pourrait néanmoins servir d'assiette à des griefs soumis à l'arbitrage! La Cour d'appel ne parut guère surprise par ces effets et reconnut cette liberté de convention aux parties : « La convention est modifiée automatiquement par l'effet du renvoi à la loi qu'elle prévoit elle-même » (p. 1953, juge LeBel). Il s'agit d'une affaire où on ne semble pas avoir comparé les mêmes objets pour établir s'il y avait conflit entre la disposition conventionnelle et les articles de la loi et pour déterminer s'il fallait écarter totalement la règle la moins avantageuse<sup>8</sup>. En d'autres termes, une disposition conventionnelle peut néanmoins s'appliquer à certaines situations et non plus d'une façon générale lorsqu'une disposition législative la rend partiellement incompatible ou moins favorable pour partie. Il nous paraît que la coexistence partielle, celle qui demeure hors de l'objet du conflit de droits, respecte davantage et l'économie du régime et la liberté conventionnelle des parties.

Si les dispositions plus favorables, sans égard à leurs sources respectives, doivent prévaloir, est-ce à dire que cette convention collective ne pourrait, pour sa durée, prohiber la grève et le lock-out pour ces deux motifs :

- parce qu'une disposition législative retire déjà le droit de grève pour cette période (art. 107 C.t.);
- parce que cette modalité conventionnelle s'ajouterait autrement à la disposition législative en la rendant ainsi plus rigoureuse en raison de l'ajout d'un moyen de sanction : l'arbitrage.

La Cour suprême du Canada refusa de nier ainsi la liberté de convention des parties et n'y vit qu'une reprise de la même situation pour une autre fin soit de pouvoir soumettre la question de la réparation à la compétence de l'arbitre des griefs. Un tel objectif répondrait aux intérêts pratiques des parties et de plus, serait conforme à l'économie générale du régime<sup>9</sup>. En somme, cet ajout conventionnel ne limiterait en rien la disposition législative ayant le même objet mais non la même cause. Aussi, a-t-on reconnu la liberté des parties d'en convenir comme elles pourraient le faire au sujet de bien des questions traitées par le législateur pour d'autres fins que celles éventuellement retenues par les parties.

<sup>8</sup> Sur ce point, nos commentaires, *loc. cit.*, note 7, p. 951 et 952.

<sup>9</sup> *Imbleau c. Laskin*, [1962] R.C.S. 338; *Shell Canada ltée c. Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 1*, [1982] R.C.S. 181; *St-Anne Nackawic, Pulp and Paper co. c. Section locale du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] R.C.S. 704.

Le *Code du travail* renferme plusieurs dispositions qui imposent des seuils incontournables constituant autant de limites à la liberté conventionnelle des parties. Ainsi, ces dernières ne pourraient valablement s'entendre, le cas échéant, pour :

- modifier en plus ou en moins la description de l'unité d'accréditation, soit le champ professionnel et conventionnel des parties (art. 21 et 67 C.t.);
- réduire la mission du syndicat accrédité à l'égard de son devoir de représentation des salariés (art. 47.2 C.t.);
- renoncer à l'usage ultime de l'arbitrage des griefs (art. 100 C.t.);
- démunir l'arbitre de griefs de moyens de fonctionnement du processus arbitral (art. 100, al. 3 C.t.);
- réduire le pouvoir de contrôle et de correction de l'arbitre en matière disciplinaire sans égard aux conditions afférentes édictées à cette fin à l'art. 100.12 (f) C.t.;
- limiter la durée de la convention collective ou prolonger cette dernière hors du cadre temporel énoncé aux articles 65 et 66 C.t.;
- refuser de déposer la convention collective comme l'exige pour valoir à ce titre l'article 72 C.t.;
- etc.

Ces quelques énoncés illustrent que les parties interviennent conjointement à cet acte de réglementation des conditions de travail dans un cadre certain. Elles disposent d'une liberté de manœuvre quant au contenu et à l'étendue de la convention collective, mais dans la seule mesure où les parties respectent par ailleurs ces tenants et aboutissants légaux. Si les dispositions de la convention collective vont au-delà des seuils des lois ou si elles ne les contredisent pas de quelque manière, alors les parties disposent de toute liberté. Ainsi, certaines pratiques actuelles bien qu'elles ne soient pas encore généralisées, soulèvent d'intéressantes questions que nous voulons maintenant mettre en relief et discuter.

## LES ACCORDS COLLECTIFS ATYPIQUES

Sous la pression d'un grand nombre de facteurs externes, dont l'état morose de l'économie et l'internationalisation des processus de production, bien des entreprises durent revoir leur façon de faire. Ces changements portèrent certes sur le choix de leurs créneaux, le financement, la structure hiérarchique et, aussi, sur la réorganisation du travail, la modernisation des équipements, la participation plus directe et plus générale des salariés à la vie de l'entreprise, sur la formation professionnelle, sur l'auto-contrôle de la qualité des produits, etc. Dans un tel contexte métamorphique, tout peut être remis

en cause dont, notamment pour nos fins, les fonctions des gestionnaires, le rôle du syndicat, l'approche des relations du travail, les objectifs et contraintes respectives des intéressés et la conception du travail<sup>10</sup>. Ces changements se traduisent souvent par de nouveaux types d'ententes entre les parties à la négociation collective. Ainsi, une entreprise voudra conclure une entente à long terme afin d'amortir le financement de nouveaux équipements, de la formation professionnelle du personnel, de la mise en marché de certains produits auprès d'une clientèle-cible, etc. La lecture de quelques ententes collectives conclues dans un tel cadre et pour l'une ou l'autre de ces fins nous permet de faire ressortir quelques traits nouveaux que nous résumons en ces termes :

- Ces ententes sont conclues parfois en marge et en sus de la convention collective traditionnelle : certaines en sont des annexes et, en d'autres cas, ces accords qualifiés ou de contrat social ou de partenariat sont totalement distincts de la convention collective.
- Ces accords sont très souvent de longue durée (3 à 9 ans) bien que l'on y prévoie la réouverture durant leur terme et à des étapes plus ou moins bien déterminées.
- Les parties peuvent renoncer, pour ce même temps, à l'exercice de moyens de pression (grève ou lock-out).
- Les conditions de travail diffèrent, sur certains points, selon qu'il s'agisse du personnel stable et permanent (le noyau dur) ou du personnel occasionnel, temporaire, temps partiel, etc.

On comprend alors l'intérêt de connaître la valeur juridique de telles ententes et, surtout, de savoir si elles peuvent constituer des conventions collectives au sens du *Code du travail*, c'est-à-dire si elles peuvent être l'expression de la liberté conventionnelle des parties au sens de l'art. 62 C.t.

En tout premier lieu, il nous faut reconnaître que le *Code du travail* impose la conclusion d'une seule convention collective et que cette dernière doit lier totalement, impérativement et automatiquement tous les salariés de la même unité d'accréditation (art. 67). D'une certaine manière, l'article 72 du Code renforce ou réaffirme cette unicité de la convention en imposant le dépôt de toutes autres pièces complémentaires et cela sous forme d'annexes à la convention collective. Il est vrai cependant que ces compléments peuvent survenir après le dépôt de l'acte conventionnel principal et ce dernier conservera néanmoins l'unicité imposée. Ainsi, sommes-nous d'avis que le syndicat accrédité et l'employeur ne peuvent être habilités à conclure une deuxième entente

---

<sup>10</sup> Plusieurs descriptions de ces changements, de leurs causes et de leurs implications sur les rapports collectifs du travail sont données ou rappelées par plusieurs auteurs dans : *La négociation collective du travail : adaptation ou disparition ?* XLVIII<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Sainte-Foy, les Presses de l'Université Laval, 1993.

marginale et distincte de la convention collective qui serait aussi de nature réglementaire au sens et pour toutes les fins du *Code du travail*. Ces autres ententes collectives, non valablement déposées à titre d'annexes ou de composantes de la convention collective, ne peuvent être que des conventions de nature strictement civile qui ne lieraient pas les salariés parce que le syndicat accrédité ne peut, à ce titre, les représenter.

Bien des implications pratiques et juridiques peuvent être dégagées de cette situation. Pour l'instant, nous nous limitons à ces deux cas :

- Tout autre syndicat nouvellement accrédité en remplacement du syndicat signataire ne saurait être subrogé aux droits et aux obligations qui résulteraient de cet accord marginal (art. 61 C.t. *contra*). Ce successeur syndical pourrait cependant accepter d'en assumer la relève, s'il le jugeait opportun.
- Toutes mésententes entre les signataires de ces mêmes accords ne peuvent constituer des griefs et être soumis, à ce titre, à l'arbitrage selon les art. 100 C.t. : l'arbitrage civil demeure cependant possible (art. 2638 et s. *Code civil*).

Les articles 65 et 66 du *Code du travail* imposent un cadre temporel précis à la convention collective (1 à 3 ans) ce qui constitue bien évidemment une limite certaine à la liberté conventionnelle des parties. Toute entente qui excéderait ce paramètre légal serait, à ce titre et dans cette seule mesure, soit pour cet excédent, sans effet au sens des articles 62 et 67 du C.t. En raison de l'art. 64 du Code déjà signalé, nous ne croyons pas qu'il s'agisse d'une violation qui pourrait rendre nulle ou annulable la totalité de l'entente<sup>11</sup>. Il est vrai que ces articles 65 et 66 du C.t. visent principalement un autre objectif primordial qui est de permettre à tout autre syndicat de remplacer, à périodes fixes, le syndicat déjà accrédité si, par ailleurs, il dispose maintenant de la faveur de la majorité des salariés<sup>12</sup>.

La clause de non-belligérance (prohibition de grève et de lock-out) ne peut juridiquement valoir au-delà du cadre temporel autorisé au *Code du travail*. Outre les raisons générales déjà signalées pour justifier cette assertion, nous y voyons deux motifs juridiques sérieux rendant caduc pareil engagement pour la période excédant trois ans :

<sup>11</sup> Le Tribunal du travail a déjà soutenu la thèse contraire : *Ambulances S.O.S. enr. c. Rassemblement des employés techniciens et ambulanciers du Québec*, [1984] T.T. 359 que nous commentons sous le titre : « Les tenants et aboutissants de la convention collective », (1985) 40 *Relations industrielles* 371.

<sup>12</sup> Depuis longtemps et pour le motif d'assurer l'exercice pratique de la démocratie syndicale, les tribunaux ont reconnu le caractère d'ordre public de cet article 22 C.t. : *Gagné c. La Brique Citadelle ltée*, [1955] B.R. 394 ; *Premier Meat Packers Ltd c. Travailleurs-unis des salaisons et al.*, [1970] T.T. 346, etc.

- Selon les articles 58 et 106 du *Code du travail*, les droits de grève et de lock-out sont acquis au terme de la première période de 90 jours de la négociation collective et ces parties en sont privées du fait même de la conclusion d'une convention collective et pour le terme de celle-ci. Conformément aux principes généraux du droit, les parties ne peuvent prématurément renoncer à l'exercice d'un droit futur ou dont elles ne disposent pas encore. Bien plus, ce même droit auquel elles prétendraient juridiquement renoncer peut échoir, entre-temps, à un autre employeur ou à un autre syndicat sous l'effet des articles 22 (d) et 45 C.t.
- Ces moyens de pression relèvent juridiquement de la dynamique encore retenue pour l'aménagement des rapports collectifs du travail. Il se peut que les parties aient d'excellents motifs pour renoncer à l'usage virtuel ou réel de la force, mais la loi ignore, pour l'instant, ces raisons et les parties ne disposent pas de l'autorité nécessaire pour modifier ce régime.

Finalement, la tendance à convenir de deux classes de conditions de travail au sein de la même convention collective nous apparaît difficilement défendable tant en équité qu'en droit dans le cas, bien évidemment, où l'ensemble de ces salariés (temps partiel, occasionnel, temps complet ou permanent) assument de semblables prestations et disposent d'une capacité professionnelle équivalente. Cette position repose principalement sur ces raisons :

- Le syndicat est accrédité pour représenter tous les salariés actuels et futurs qui œuvrent au sein de l'unité d'accréditation. De plus, il est de son devoir d'assumer une représentation juste, non discriminatoire et non abusive au bénéfice de tous les salariés actuels et futurs (art. 47.2 et 67 C.t.).
- La *Charte des droits et libertés de la personne* renferme plusieurs règles assurant l'égalité de traitement au profit de tous. Certaines de ses dispositions visent directement les parties aux relations du travail de manière à ce qu'elles offrent un traitement égal à tous les salariés : articles 10, 13 et 16 à 20.
- Le nouvel article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* repose essentiellement sur ce principe d'équité en rappelant à l'employeur qu'il ne peut rémunérer à un taux moindre un salarié à temps partiel pour ce seul motif qu'il « travaille habituellement moins d'heures par semaine ».

On ne saurait, en droit et en équité, justifier qu'un syndicat puisse, de concert avec l'employeur, imposer à un sous-groupe de salariés, généralement les plus vulnérables et les plus absents aux instances internes, des conditions moins avantageuses de manière à ce que l'employeur consente à maintenir ou à améliorer les conditions du travail des « fidèles » du syndicat et, de ce fait, le noyau dur du personnel de l'entreprise. L'accord ou la collusion des parties à la convention collective ne peut valablement écarter une obligation légale qui

incombe par ailleurs à l'employeur et au syndicat<sup>13</sup>. La liberté de manœuvre nécessaire au syndicat pour les fins de la négociation collective ne saurait justifier l'inégalité de traitement collectif entre salariés placés, au plan professionnel, en semblables situations<sup>14</sup>. Cette égalité de traitement à laquelle ont droit tous les salariés compris en une même unité d'accréditation, tant par l'employeur que par le syndicat et par les deux à la fois, n'implique nullement que les conditions de travail arrêtées à la convention collective doivent toujours progresser et ne jamais régresser.

La convention collective est un acte à durée limitée et, à chaque renouvellement, toutes ses composantes peuvent être remises en cause. Des conditions de travail peuvent être abolies, d'autres remaniées et certaines rendues fort moins avantageuses à la convention collective renouvelée. Si les parties en décident ainsi et si ces modalités ne sont pas contraires aux lois et n'offensent pas l'ordre public, alors tous les salariés actuels et futurs y sont liés et pour toute la durée de l'acte collectif. Il est nécessaire que les parties disposent ensemble d'une grande liberté de manœuvre et d'adaptation pour tenir compte de la conjoncture et des contraintes qui les assaillent. Nous devons reconnaître qu'il peut être parfois difficile d'établir si telle modification à la baisse ne défavorise, en fait et malgré un libellé aseptisé, qu'un seul sous-groupe de salariés. À cette fin, il nous faut davantage analyser la situation hypothétique (l'antécédent) visé par la modalité, et peut-être moins les conséquences de son application pratique à l'égard d'un salarié donné. Cette dernière observation ne s'appliquerait pas dans le cas où une liberté publique garantie au salarié serait mise en cause car, alors, le devoir d'accommodement que les tribunaux en dégagent exigerait que les deux parties corrigent, du moins en pratique, leur « tir collectif » à l'égard de ce salarié<sup>15</sup>.

À titre d'illustration de la difficulté d'appréciation de la qualité d'une modalité conventionnelle, considérons ces trois situations :

---

<sup>13</sup> *Central Okanagan School District no. 23 c. Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970. Notons cependant que cet arrêt traite de l'obligation d'accommodement. On y souligne que le refus du syndicat d'assouplir la règle conventionnelle pour assurer le respect d'une liberté fondamentale à l'endroit d'un salarié pourrait constituer un acte discriminatoire même si le libellé de l'acte n'était pas en soi discriminatoire. Voir aussi *Corporation of British Columbia c. Heerspink*, [1982] 2 R.C.S. 145, p. 158 et *Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Eto-bicoke*, [1982] 1 R.C.S. 202, p. 213.

<sup>14</sup> La thèse favorable au laxisme est rappelé par Sylvain LAFORCE, « Les pratiques défavorables au nouveau salarié dans la convention collective : le cas de la double échelle », (1989) 30 *Les Cahiers de Droit* 525.

<sup>15</sup> *Central Okanagan School District no. 23 c. Renaud*, précité, note 13. Notons que la Cour suprême du Canada reconnu que tel était le devoir et de l'employeur et du syndicat même si la modalité conventionnelle n'était pas intrinsèquement discriminatoire mais qu'elle avait cette portée pratique à l'égard de ce salarié (p. 991).

- Le cas où les règles relatives à la computation de l'ancienneté et à sa conservation sont rendues plus limitatives à la convention collective renouvelée ce qui impliquerait que l'ancienneté de tous les salariés de l'unité d'accréditation soit revue et adaptée. Par voie de conséquence, certains salariés peuvent être moins préjudiciés que d'autres en raison de ce changement qui peut, par ailleurs, être fort bien justifié compte tenu de l'usage qu'entendent maintenant en faire les parties. En semblable situation, la Cour suprême du Canada n'a nullement soulevé la valeur juridique ni la légitimité de ces modifications à la définition de l'ancienneté et n'y vit qu'une inéluctable conséquence à l'égard de quelques salariés suite à leur retour en ce milieu de travail<sup>16</sup>.
- La situation où une convention collective établirait un taux horaire inférieur à celui applicable aux salariés à temps complet à l'égard de salariés travaillant 20 heures/semaine ou sur appel ou sur une base atypique. Pareil régime de travail ne saurait valablement être toléré si toutes ces personnes exercent, par ailleurs, des tâches semblables, disposent des mêmes qualifications professionnelles et que la seule distinction qui les sépare consisterait au fait que l'employeur ne peut leur offrir des postes à temps complet.
- L'hypothèse où un groupe de salariés de l'entreprise durent, selon la convention collective, consacrer de nombreuses heures hors de leur temps de travail pour parfaire leur formation professionnelle et être ainsi prêt à assumer de nouvelles tâches suite à une réorganisation du travail et à l'usage de nouveaux équipements à haute teneur technologique. Reconnaisant cet investissement professionnel, la convention collective en renouvellement confère à ceux qui occupent ces postes nouveaux ou enrichis certaines conditions de travail fort avantageuses. Hors contexte, ignorant la contribution déjà versée en temps libre par ces salariés, on pourrait croire qu'ils seraient mieux traités que les autres. Serait-ce vraiment le cas et, notamment, serait-il possible que d'autres salariés puissent éventuellement acquérir ces mêmes qualifications professionnelles pour accéder, au besoin, à ces nouveaux postes?

L'appréciation de pareilles situations demeure toujours difficile car elle exigerait parfois que l'on prenne en compte l'ensemble des dispositions de la convention collective, soit le « compromis global » et, également, ses tenants et aboutissants historiques et économiques. Cependant, le principe de l'égalité de traitement rend insupportable l'idée même qu'un sous-groupe de salariés puisse servir, à son insu bien évidemment, de contrepoids à l'obtention ou au maintien de meilleures conditions de travail au profit d'un autre sous-groupe de salariés. En pratique, il peut être parfois pénible d'établir cette iniquité et les coauteurs de la convention collective peuvent croire ou laisser croire en la

---

<sup>16</sup> Hémond c. Coopérative fédérée du Québec, précité, note 6.

légitimité de semblables déséquilibres et tenter de les « téfloniser » à l'aide de rationalisations techniques.

## EN GUISE DE CONCLUSION

Ces quelques éléments mettent en relief les coordonnées principales permettant de mieux circonscrire la liberté conventionnelle des parties. Le tracé législatif imposé est certes rigide car il répond d'une conception des rapports collectifs du travail qui fait « première moitié du siècle ». Le modèle à l'aide duquel fut rédigé le *Code du travail* et d'abord la *Loi des relations ouvrières* de 1944 se voulait simple et on constate qu'il est maintenant assez simplificateur et qu'il saisit fort mal les nouvelles réalités du travail. Ainsi, les relations du travail sont-elles parfois aménagées hors du *Code du travail* parce que les parties ont besoin de plus de souplesse et de plus de liberté de manœuvre pour embrasser plus grand et voir plus loin que les seules « conditions de travail » immédiates. Le *Code du travail* ne leur fournit pas suffisamment « l'oxygène » requis pour que les parties puissent ensemble retenir des solutions adaptées à des situations quasi-inimaginables en 1944 et en 1964. Elles doivent alors prendre le risque d'agir hors du cadre juridique initialement destiné à contenir pareilles démarches collectives. C'est alors que les faits devancent le droit bien que celui-ci devrait pourtant leur procurer la sécurité et la stabilité juridiques nécessaires au maintien de leurs rapports collectifs du travail. S'ajoute à cette première dimension tout le débat entre l'exercice des libertés individuelles et le respect des droits collectifs et des actes qui les expriment alors que nous connaissons à ce sujet un droit prétorien en voie de développement.

Extirpé du Code, le libellé de l'article 62 relatif à l'étendue possible de la liberté conventionnelle des parties ne soulèverait guère de difficultés pratiques, juridiques et politiques. Il en est cependant autrement dès qu'on le resitue, et il est impossible qu'il en soit autrement, dans son cadre juridique actuel. Ce Code repose sur des postulats historiques d'une époque révolue sauf pour certains nostalgiques et retardataires. À la première phase de ce régime, et pour le temps de son rodage, on peut comprendre qu'il fallut institutionnaliser des périodes fixes de « maraudage » intersyndical et des périodes de « bras de fer » réelles ou virtuelles alors que les enjeux principaux demeuraient à un niveau fort restreint : les conditions de travail applicables dans l'immédiat. Maintenant, la conception du travail, le statut du salarié dans l'entreprise, les préoccupations partagées au sujet de l'avenir de l'organisation, de la qualité des produits, du coût de revient, de la participation des salariés à la mise en place du processus de production et à sa gestion sont des questions réfléchies et vécues par un grand nombre et qui ne cesse de croître. Dès que l'on se saisit de ces nouvelles réalités des relations du travail, de cette amorce d'une

métamorphose profonde du milieu du travail et de leurs implications tant pour les détenteurs de titres de propriété, les gestionnaires, les salariés et les syndicats, on ne peut qu'espérer un déverrouillage du *Code du travail* pour qu'il s'adapte à ces faits nouveaux et qu'il dispose d'un horizon. Une telle adaptation permettant aux parties de l'avant-scène de contenir leurs accords collectifs du travail à l'intérieur d'un cadre juridique sécuritaire n'obligerait nullement les parties à précipiter leur démarche si elles ne sont pas encore prêtes à franchir ces nouvelles étapes. En ce domaine, comme en bien d'autres, le plus peut toujours contenir le moins alors que l'inverse demeure impossible.

### *The Freedom of the Parties in Collective Bargaining*

What is the legal freedom of the parties in collective bargaining? In the past, such a question was rarely raised because negotiations were focused on obtaining conditions of employment more advantageous than either those already in force or those guaranteed by labour laws. Now, however, there is a move to negotiate long-term agreements, to distinguish between different sub-groups of workers, and to reduce current norms of working conditions. Are such agreements legal and in conformity with both the letter and the spirit of the charters of rights and freedoms? These themes are the focus of this text which deals primarily with the legal scope and practice of the principle of the "most advantageous norm" which applies cases of conflict of rights. Three recent Supreme Court decisions are considered in order to illustrate the scope of this particular principle.

The practical interest of this question stems from the very nature of the collective agreement for it is both the result of previous negotiations and the starting point for future negotiations. This dual character suggests that the collective agreement is essentially an overall compromise acceptable to both parties, but only for a limited time, since the agreement will be reconsidered and adapted to their needs upon expiry (from one to three years). Collective labour relations in Canada have operated along these basic lines since 1944. More recently, however, the parties have sought to reach longer term agreements, questioned the validity of existing working conditions and established different settlements for various sub-groups of workers already covered by an agreement. What is their freedom of manoeuvre in this respect? Several labour laws and the charters of rights and freedoms guarantee various working conditions, right and privileges for workers, moreover, which substantially alter the legal foundation upon which our collective labour relations have been constructed. It is therefore worth understanding how what is known as the "most advantageous norm" applies when there is a conflict between these different legal rights.

In the case of CTCUM ([1986] 2 R.C.S. 327), it is clear that the choice of the working condition to be applied should be made by comparing, separately and distinctly, each standard and not by way of a general overview: direct wage as opposed to indirect wage, the number of paid holidays as opposed to the number of unpaid holidays, etc.

Another case, Hémond ([1989] 2 R.C.S. 962), underscores the temporary nature of the collective agreement inasmuch as the rights that it confers on workers are only valid for the duration of the agreement and subject to modification in the next collective agreement.

Finally, the Court of Appeal decision on *Chantier Davie* ([1987] R.J.Q. 1949) illustrates the kinds of difficulties encountered when the law intervenes in an area already covered by the collective agreement. Here again, there is scope to reconcile the various rules of law applied through recourse to the notion of the "most advantageous norm".

Can the parties reach other agreements which exceed or overstep the legal framework of the collective agreement? Such agreements are sometimes described as "social contracts", or "partnership agreements", etc. The importance and interest of such agreements are, of course, closely related to the current economic context. From a legal perspective, a union can certainly bind itself to the employer in this way but such agreements do not necessarily produce all of the legal effects envisaged in the *Labour Code* nor do they subject all workers in the same way as a collective agreement. Even relinquishing the right to strike for a period longer than that of the legal duration of the collective agreement does not legally bind the certified union, much less its successor.

The union and the employer can agree, moreover, to cut back on hitherto prevailing working conditions, but can they impose less advantageous conditions on a particular sub-group of workers in order to obtain improvements for another particular sub-group? This would not appear to be the case at least inasmuch as it is established that this gap stems from such an objective.