

L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada

The Extension of Collective Agreements: France, Great Britain and Canada

Jean Bernier

Volume 24, numéro 1, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027991ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027991ar>

[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

Bernier, J. (1969). L'extension des conventions collectives dans le droit du travail : France, Grande-Bretagne et Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(1), 141–166. <https://doi.org/10.7202/027991ar>

Résumé de l'article

Après avoir fait un rappel historique des circonstances qui ont entouré l'instauration des régimes de conventions collectives étendues dans les trois pays considérés, l'auteur procède à une étude comparative des législations en ce domaine. Il considère les dispositions relatives aux conventions susceptibles d'extension, à la procédure d'extension, aux effets de l'extension et à l'application des conventions étendues. Il accorde une attention particulière à certains aspects de la législation québécoise en cette matière.

L'extension des conventions collectives dans le droit du travail: France, Grande Bretagne et Canada

Jean Bernier

Après avoir fait un rappel historique des circonstances qui ont entouré l'instauration des régimes de conventions collectives étendues dans les trois pays considérés, l'auteur procède à une étude comparative des législations en ce domaine. Il considère les dispositions relatives aux conventions susceptibles d'extension, à la procédure d'extension, aux effets de l'extension et à l'application des conventions étendues. Il accorde une attention particulière à certains aspects de la législation québécoise en cette matière.

Introduction

L'extension d'une convention collective est le procédé par lequel le domaine d'application de la convention peut être étendu à tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, qu'ils aient été parties ou non à la convention.

Elle a pour objet d'assujettir tous les salariés et tous les employeurs d'un secteur industriel ou d'une profession donnée, dans un territoire déterminé, aux mêmes conditions de travail que des syndicats et des patrons ont préalablement établies par voie de convention collective.

BERNIER, Jean, professeur auxiliaire, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.
--

Cette procédure aujourd'hui très répandue en droit du travail est née en Nouvelle-Zélande dans les années 1890; elle s'est développée et modifiée peu à peu selon les contextes propres à chaque pays. ⁽¹⁾ Toutefois, c'est dans les années 1930, au moment de la crise économique, que le principe de l'extension des conventions collectives devait se répandre dans un très grand nombre de pays à travers le monde entier.

On y voyait un moyen de faire bénéficier le plus grand nombre de travailleurs possible des conditions de travail prévalant dans les entreprises syndicales tout en diminuant les risques d'une concurrence déloyale tant sur le marché du travail que sur celui des produits ou des services.

Si le principe de l'extension se retrouve dans la législation du travail de plusieurs pays, il n'en demeure pas moins qu'il a connu des formes d'application bien différentes les unes des autres.

DEUX PÔLES DE COMPARAISON

Ainsi, du point de vue du type d'organisme qui a le pouvoir d'étendre les dispositions d'une convention, on peut répartir en deux catégories les divers pays qui connaissent l'extension. D'une part, ceux où l'extension peut être accordée par voie administrative en vertu de la faculté qui en est conférée par la loi au pouvoir exécutif; d'autre part, ceux où cette faculté appartient aux instances arbitrales ou judiciaires. Dans la première catégorie, on retrouve parmi d'autres les droits français et québécois; dans la seconde, le droit anglais et celui d'un bon nombre de pays membres du Commonwealth.

Nous omettons volontairement ici cette troisième forme très particulière d'extension qui s'opère d'office en vertu de la loi dans les cas où les syndicats se voient accorder le monopole de la représentation des travailleurs pour une unité de négociation déterminée, tels les droits des États-Unis et du Canada sur les conventions collectives conclues par des syndicats accrédités.

(1) L. HAMBURGER, « L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie » dans *Revue internationale du travail*, vol. XL, no 2, août 1939, p. 169 et sq.

Note de l'éditeur. Ce texte était prêt pour publication lorsque le gouvernement du Québec a amendé la loi dans le secteur de l'industrie de la construction.

Par ailleurs, si l'on considère les régimes d'extension juridique en regard du régime des conventions ordinaires, nous arrivons à un regroupement différent. Dans les droits français et anglais, par exemple, le régime des conventions étendues apparaît comme le véritable prolongement des conventions collectives ordinaires, compte tenu du fait que la conception de la convention ordinaire soit très différente dans les deux cas. Par contre, dans le droit québécois, on voit les deux régimes de conventions exister et se développer de façon quasi parallèle et on éprouve beaucoup de mal tant en théorie qu'en pratique à établir un lien de continuité entre les deux types de conventions. Sans doute parce que le régime des conventions ordinaires est d'inspiration nord-américaine tandis que la procédure d'extension a été davantage inspirée par les conceptions européennes.

Pour illustrer cette double comparaison, nous décrirons brièvement les procédures d'extension actuellement en vigueur dans chacun des états plus haut mentionnés en regroupant nos considérations sous quatre titres, après avoir fait un court rappel historique : les conventions susceptibles d'extension, la procédure d'extension, les effets de l'extension et l'application de la convention collective étendue.

Historique

S'il est un point qu'ont en commun les trois États considérés, c'est que tous trois se sont donnés un régime d'extension juridique au cours de la crise économique des années 1930. La Grande-Bretagne et le Québec en 1934, d'autres provinces du Canada de 1935 à 1939, la France en 1936.

GRANDE-BRETAGNE

On sait qu'en Grande-Bretagne, la convention collective n'a pas de statut légal et n'a pas de force exécutoire. Le contrat individuel de travail a préséance sur elle. La négociation collective est plutôt considérée comme un moyen de régler les différends que ce soit au niveau national ou au niveau local, que ce soit pour l'ensemble d'une industrie ou pour une entreprise particulière.

C'est dans ce contexte qu'au début des années 1930 la concurrence des patrons et des ouvriers non syndiqués fut si forte dans l'industrie cotonnière que les conventions ordinaires commençaient à ne plus être respectées. C'est alors que fut adoptée en 1934 une loi de portée limitée qui permettait au ministre de généraliser, dans l'industrie du tissage du

coton, les taux de salaires fixés par convention collective.⁽²⁾ Ce fut la loi « Cotton Manufacturing Industry (Temporary Provision) Act, 1934 » laquelle fut abrogée en 1957 pour être remplacée par une autre en 1959, demeurée en vigueur depuis lors. C'est le « Terms and Conditions of Employment Act » qui contrairement à la loi de 1934 accorde, non plus au pouvoir exécutif, mais au tribunal industriel (« Industrial Court ») le pouvoir de procéder à l'extension⁽³⁾.

CANADA

Le Québec fut la première et même la seule province à se donner une véritable procédure d'extension des conventions collectives.

Comme le rappelle Beaulieu⁽⁴⁾, c'est l'abbé Aimé Boileau, aumônier de syndicats à Montréal, qui, de retour d'un voyage d'études en Belgique, avait lancé l'idée dans un journal ouvrier *La vie syndicale* ; c'était en 1929. À la suite de pressions exercées surtout par les syndicats catholiques, la législature adoptait en 1934 la « Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail » (24 Geo. V, chap. 56).

Si les auteurs s'étaient inspirés surtout des publications du B.I.T., de la loi italienne sur les corporations et du décret-loi de la république de Weimar adopté le 23 décembre 1918 et rappelé en 1934, il faut dire que le sous-ministre du travail d'alors, monsieur Gérard Tremblay, eut une influence importante dans la préparation de cette loi et lui donna un caractère qui la distingue des lois d'extension en vigueur dans d'autres pays.

Cette loi fut remplacée par une autre en 1937, laquelle fut abrogée et remplacée en 1940 par un nouveau texte dont le titre porte à confusion « La loi de la convention collective ».

Amendée à quelques reprises depuis, elle est maintenant connue sous le titre « Loi des décrets de convention collective » (SRQ, 1964, chap. 143) alors que celui qu'on lui avait donné en 1934 était sans aucun doute celui qui exprimait le mieux la réalité dont il s'agit.

(2) HAMBURGER, *op. cit.*, p. 184.

(3) H. W. WEDDERBURN, *The Worker and the Law*, Penguin Books, Harmondsworth, 1965, p. 123.

(4) Marie-Louis BEAULIEU, *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Presses Universitaires Laval, 1955, p. 136 et sq.

De 1964 à 1966, le Conseil supérieur du travail procéda à une étude en profondeur de l'application de cette loi depuis ses origines et soumit au ministre du travail un rapport sur la question.

De 1935 à 1939, plusieurs provinces du Canada (Ontario, Alberta, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan et Nouveau-Brunswick) se donnèrent des lois dans lesquelles on retrouvait en partie certains des principes sur lesquels repose la loi québécoise.

Bien qu'elles ressemblent à des lois d'extension juridique des conventions collectives, nous ne croyons pas qu'il s'agisse en l'occurrence de véritables conventions collectives étendues, tel que nous essayerons de le manifester plus loin.

Néanmoins en raison de la similitude qui existe à certains égards entre ces lois et celle qui est en vigueur au Québec, nous décrirons (à titre d'exemple) la procédure telle qu'elle existe en Ontario en vertu de l'« Industrial Standards Act » (RSO, 1960, chap. 186 as amended by 1964, chap. 46).

FRANCE

L'année 1936 marque une étape importante dans l'évolution du droit du travail dans ce pays.

Les mouvements de grèves avec occupation d'usines, la réunification de la C.G.T. de même que l'accession au pouvoir d'un gouvernement de Front populaire, sous la présidence de Léon Blum ne sont pas étrangers à l'adoption d'un ensemble de mesures visant, entre autres, à favoriser la conclusion de conventions collectives de travail.

Le 7 juin 1936, nous assistons à la signature de l'accord Matignon par lequel patrons et syndicats reconnaissent le principe de « l'établissement immédiat de conventions collectives de travail ». Puis, c'est la loi du 24 juin 1936, rapidement adoptée, qui continue de reconnaître le régime des conventions conclues dans le cadre contractuel de la loi de 1919 et qui, surtout, inaugure une ère nouvelle, celle de l'extension possible des conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives ⁽⁶⁾.

⁽⁶⁾ Michel DESPAX, « Conventions collectives » dans G. H. Camerlinck, *Traité de Droit du Travail*, Tome VII, Dalloz, Paris, 1966, p. 37 et sq.

La loi du 11 février 1950 prévoit un régime de conventions ordinaires différent de celui de 1919 et reprend pour l'essentiel les dispositions de la loi de 1936 concernant l'extension bien qu'elle en ait simplifié quelque peu la procédure.

Les dispositions relatives aux conventions collectives ont été insérées dans le Livre I du Code du travail (art. 31 à 31 zc).

Les conventions susceptibles d'extension

En raison de l'importance considérable que prend une convention collective étendue, en aucun pays le législateur a voulu que ce procédé soit applicable à n'importe quelle convention collective. Il a toujours déterminé certains critères auxquels doivent se conformer les conventions collectives afin d'être susceptibles d'extension. Ces critères, comme nous le verrons ci-après, peuvent varier quelque peu d'un pays à l'autre ; mais partout la convention collective susceptible d'extension doit avoir déjà une importance prépondérante dans le champ d'application pour lequel elle sera étendue ; et cela, dans le but d'assurer la protection des tiers.

a) *Le droit français est très explicite sur ce point, (art. 31f, livre I, Code du travail)*

D'abord, seules les conventions collectives conclues par les organisations syndicales les plus représentatives sont susceptibles d'extension. La loi définit elle-même les critères qui serviront à déterminer la « représentativité » des syndicats ; ce sont : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté du syndicat et l'attitude patriotique pendant l'occupation.

De plus, ces conventions doivent, en principe, avoir été conclues au sein d'une commission mixte, convoquée par le ministre et composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Toutefois, on admet qu'une convention collective conclue sans la convocation d'une telle commission puisse être étendue à la condition qu'elle satisfasse à toutes les autres exigences.

Quant au champ d'application professionnel, la loi exige que la convention s'applique à une branche d'activité économique et qu'elle recouvre toutes les catégories professionnelles à l'intérieur de cette branche, ce qui exclut d'une part les conventions interprofessionnelles et, d'autre part, les conventions applicables à une seule catégorie. Toutefois, des dispositions concernant chaque catégorie peuvent être contenues dans des

annexes à la convention principale et, comme elle, sont susceptibles d'extension. Ainsi la convention collective, une fois étendue, deviendra une véritable charte de la profession.

Toutefois, la loi exclut de son domaine d'application les établissements ou entreprises dont le personnel est régi par un statut législatif ou réglementaire.

Quant au champ d'application territorial, seules les conventions collectives nationales, régionales et locales peuvent être étendues, les accords d'établissement et les accords de salaires ne pouvant faire l'objet d'une extension. De plus, l'extension ne peut se faire que dans le cadre territorial initialement prévu à la convention ; ainsi une convention régionale ne peut jamais être étendue à l'échelle nationale.

Le contenu de la convention est également soumis à certaines règles bien précises. D'abord, le législateur oblige les parties à inclure un certain nombre de clauses dans leur convention (art. 31 g, livre I, Code du travail), lorsqu'il s'agit d'une convention conclue au niveau national. Les parties peuvent évidemment inclure d'autres clauses dans leur convention mais le législateur les laisse libres sur ce point.

Ces dispositions obligatoires concernent les sujets suivants :

- le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs ;
- les éléments du salaire ;
- les conditions d'embauchage et de licenciement ;
- le délai-congé ;
- les délégués du personnel et les comités d'entreprise ;
- les congés payés ;
- la procédure de modification, révision, dénonciation de la convention ;
- les procédures conventionnelles de règlement des conflits susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention ;
- le travail des femmes et des jeunes.

Dans le cas d'une convention négociée à l'échelle régionale ou locale, il faut distinguer : s'il existe une convention nationale, les parties adaptent les dispositions de la convention nationale aux conditions particulières

de la région ou de la localité et peuvent en ajouter de nouvelles ; s'il n'existe pas de convention nationale, les parties restent soumises aux règles définissant le contenu des conventions nationales.

- b) En Grande-Bretagne, également, la convention collective susceptible d'extension doit remplir certaines conditions afin que les intérêts des tiers soient sauvegardés.

Mais le droit anglais est beaucoup moins précis que la loi française sur cette question.

Pour qu'une convention soit susceptible d'être étendue, elle doit d'abord remplir certaines conditions quant aux parties qui l'ont conclue initialement. Du côté patronal, la convention doit avoir été conclue par une association d'employeurs et non par un employeur seul ; et les deux parties doivent être représentatives des employeurs et des travailleurs compris dans la branche d'activité (« industry ») ou dans la catégorie professionnelle (« trade ») couvertes par la convention (Terms and Conditions of Employment Act, 1959, art. 8, (1), b.).

Mais le législateur ne définit pas ce qu'il entend par la représentativité des parties, il dit simplement :

« that the parties to the agreement represent a substantial proportion of the employers and the workers in the trade, industry or section ».

C'est au ministre qu'il appartient d'apprécier dans chaque cas, si les parties peuvent être considérées comme représentatives, c'est ce qui ressort de l'interprétation de l'article 8, (2).

Quant au champ d'application professionnel, le texte de la loi est assez explicite : il peut s'agir aussi bien d'une convention collective s'appliquant à toute une branche d'activité ou une partie seulement de celle-ci, que d'une convention régissant une catégorie seulement d'activité ou une partie de celle-ci. La loi accorde donc beaucoup de liberté sur ce plan. De plus, l'article 8 (5), nous dit que pour les fins de la présente loi « the carrying of the activities of public or local authorities shall be treated as the carrying on of a trade or industry ».

Quant au cadre territorial, les conventions susceptibles d'extension peuvent être nationales ou régionales (de « district »), la loi ne parlant pas des conventions locales ni des ententes intervenues au niveau de l'établissement.

Enfin, les secteurs couverts par la loi du salaire minimum de même que ceux où il y a détermination statutaire des conditions de travail (v.g. les instituteurs) échappent à l'application de la loi ⁽⁶⁾

Les clauses susceptibles d'être étendues sont celles relatives aux conditions de travail. Mais la loi ne précise pas lesquelles et n'exige pas que les parties se soient entendues sur certaines clauses obligatoires.

- c) Quelques-unes des provinces du Canada pour leur part connaissent l'extension des conventions collectives. Le gouvernement fédéral de son côté a toujours été opposé à l'adoption d'un régime d'extension pour les secteurs tombant sous sa juridiction ⁽⁷⁾.

Pour l'étude des droits des provinces concernant l'extension, il importe de considérer de façon séparée la situation au Québec et celle qui prévaut dans les autres provinces, pour lesquelles nous conserverons l'exemple de l'Ontario. Car s'il est un aspect des législations du travail au Canada sous lequel les régimes diffèrent considérablement, c'est bien celui de l'extension des conventions collectives.

Voyons d'abord quelles sont les conventions susceptibles d'extension dans le droit du Québec et dans celui de l'Ontario.

Notons d'abord qu'au Québec, il n'y a pas théoriquement de conventions collectives qui sont négociées dans le but précis de connaître ensuite l'extension, comme c'est le cas en France. En principe toute convention collective ordinaire est susceptible d'extension à la condition toutefois que, dans l'opinion du ministre, « les dispositions de la convention (aient) acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail, sans grave inconvénient pouvant résulter de la concurrence des pays étrangers ou des autres provinces ». (Loi des décrets de convention collective, SRQ, 1964, chap. 143, art. 6).

Le législateur ne réserve pas à certaines organisations d'employeurs ou de travailleurs, satisfaisant à des exigences précises, le soin de conclure les conventions collectives susceptibles d'extension pas plus d'ailleurs qu'il ne requiert de ces associations quelque caractère de représentativité, que ce soit pour une branche d'activité ou pour un territoire donné. Tout ce qu'il exige, c'est que « les dispositions de la convention aient une signi-

⁽⁶⁾ Otto- KAHN-FREUND, *Labour Relations and the Law*, A Comparative Study, Stevens, London, 1965, p. 32.

⁽⁷⁾ *Conférence internationale du travail*, 33e session, Genève, 1950, p. 298, cité in Marie-Louis BEAULIEU, *op. cit.*, p. 241.

fication et une importance prépondérantes » et ce, bien entendu, dans le champ d'application professionnel et le cadre territorial définis dans la convention. Il laisse au ministre le soin de déterminer les critères qui serviront à apprécier « la signification et l'importance » des dispositions de la convention.

Si donc au Québec ce n'est pas tant de la représentativité des parties signataires comme telles qu'il s'agit mais bien davantage du caractère prépondérant des dispositions de la convention susceptible d'extension, on peut quand même dire que si les employés et les travailleurs qui les acceptent explicitement ou même implicitement sont les plus nombreux, il ne fait plus de doute que leur signification et leur importance prépondérantes sont établies.

En pratique, donc, il s'agit de déterminer si les employeurs et les travailleurs qui acceptent les dispositions de la convention sont représentatifs de tous ceux qui sont compris dans le champ d'application défini dans la convention.

Il peut donc arriver que les seules parties signataires de la convention groupent la majorité des travailleurs compris dans le champ d'application et soient ainsi considérées comme représentatives. Dans ce cas, l'établissement du caractère prépondérant des dispositions de la convention ne saurait poser de difficulté.

Par ailleurs, dans les cas où les seules parties signataires ne groupent pas la majorité des travailleurs compris dans le champ d'application, on peut considérer, pour fin du calcul de la prépondérance, les employeurs et les travailleurs qui acceptent les dispositions de la convention susceptible d'extension. Ceux-ci peuvent être répartis en trois groupes : d'abord les employeurs qui ont déjà conclu avec un syndicat une convention collective particulière (ou ordinaire) prévoyant des conditions au moins égales ou supérieures à celles prévues au projet de décret; ensuite ceux qui sans être signataires ni du projet de décret ni d'une convention collective particulière consentent déjà des conditions égales ou supérieures à celles prévues dans le projet; enfin ceux qui accordent des conditions inférieures à celles du projet mais qui sont disposés à accepter les conditions de la convention susceptible d'extension; en bref, on peut dire que ce sont les « tiers non-objectants ».

Retenons simplement que pour apprécier le caractère prépondérant des dispositions de la convention, on ne se contente pas seulement de découvrir si les parties signataires sont représentatives mais on considère également sur un même pied que les signataires tous les employeurs et

tous les travailleurs compris dans le champ d'application dont les conditions de travail peuvent être équivalentes ou supérieures à celles qui sont prévues dans la convention dont on demande l'extension.

Quant au champ d'application professionnel et au cadre territorial, la loi laisse l'entière liberté aux parties tel qu'il a été signalé précédemment.

Les parties jouissent également d'une grande liberté dans la détermination du contenu de la convention. Le législateur ne les oblige pas à inclure certaines clauses et il ne les limite pas non plus quant au nombre de clauses qu'elles veulent y inclure.

Toutefois, même si la convention collective initiale contient des clauses couvrant à peu près tous les aspects des conditions de travail et des rapports entre les parties, ce ne sont pas toutes les clauses qui peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension. La loi est assez explicite sur ce point :

« Les dispositions de la convention... , qui deviennent obligatoires sont celles relatives aux salaires, à la durée du travail, à l'apprentissage et au rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée ». (art. 9).

« Le décret peut rendre obligatoire, ... , les dispositions de la convention relatives à des congés payés, à des bénéficiaires de sécurité sociale, à la classification des opérations et à la détermination des différentes catégories de salariés et d'employeurs, ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi ». (art. 10).

Comme on l'aura noté, c'est bien uniquement les clauses dites normatives que le législateur entend considérer pour fins d'extension, sauf dans l'industrie de la construction, où des dispositions stipulant l'interdiction de grève, contre grève, ralentissement de travail et piquetage peuvent également être étendues.

En Ontario et dans quelques autres provinces du Canada, le régime est très différent et même si certains auteurs y ont vu un véritable régime de conventions collectives étendues, nous croyons qu'il serait prudent au départ de nous interroger sur la nature de ces « conventions susceptibles d'extension ». Car même si la procédure ressemble beaucoup à celle qui existe ailleurs, nous doutons qu'il s'agisse de l'extension de véritables conventions collectives.

Rien dans la loi en effet ne nous permet de croire qu'il existe des conventions susceptibles d'extension. Il semble bien qu'aucune convention collective ordinaire, même si elle est intervenue entre des parties représentatives d'une branche donnée d'activité sur un territoire donné, ne

peut-être considérée comme susceptible d'extension. Bien au contraire, il faut que le ministre convoque lui-même les représentants des employeurs et ceux des travailleurs afin qu'ils négocient ce que nous appellerons une entente spéciale en vue de l'extension.

Le contenu de cette entente est prévu par la loi (art. 7) qui détermine un certain nombre de clauses concernant notamment les salaires et la durée du travail.

Le champ d'application de l'entente susceptible d'extension est déterminé par le ministre lui-même avant la convocation des parties.

Enfin pour que l'entente soit susceptible d'extension, il faut qu'elle soit acceptée « by a proper and sufficient representation of employers and employees » (art. 8 (2)). Toutefois, le législateur laisse à l'administration le soin d'établir les critères servant à apprécier cette représentativité. Notons cependant que cette représentativité des parties constitue un des éléments propres à tout régime d'extension des conventions collectives.

Mais cela ne suffit pas pour nous permettre de conclure que nous sommes en face d'une procédure d'extension des conventions collectives, car il ne nous apparaît pas évident que cette entente, que la loi appelle « schedule », soit une véritable convention collective.

Si cette entente une fois conclue est de nature telle qu'elle lie les parties et que les dispositions qu'elle contient demeurent applicables aux employeurs et aux travailleurs représentés à la table des négociations, avant même de connaître l'extension, nous pourrions conclure qu'il s'agit d'une convention collective d'un type particulier conclue au sein d'un organisme paritaire créé « ad hoc ».

D'autre part, si les parties ne sont pas liées par cette entente à moins qu'un arrêté d'extension ne vienne en rendre les dispositions applicables obligatoirement à tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, nous sommes d'avis qu'on ne peut parler en ce cas d'extension des conventions collectives puisqu'il n'y a pas de convention. Ce serait plutôt un mode de réglementation des conditions de travail par arrêté ministériel à l'élaboration de laquelle les parties seraient invitées à participer. Et alors on pourrait faire un rapprochement avec la détermination des conditions de travail telle qu'elle se pratique en Angleterre dans certains secteurs, en vertu des « Wages Councils Acts ».

Nous sommes donc enclins à croire que nous faisons face à un mode de détermination des conditions de travail beaucoup plus près du type réglementaire que du type contractuel.

La procédure d'extension

Dans aucun pays, l'extension d'une convention collective n'est automatique et ce, toujours en vue de la protection des tiers qui deviendront assujettis à une convention à laquelle ils ne sont pas parties signataires.

- a) La France est le seul pays où le ministre peut, de sa propre initiative, déclencher la procédure d'extension. Toutefois, la façon la plus habituelle veut que la procédure soit ouverte à la demande de l'une des parties.

L'autorité publique dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ne pas donner suite à la requête d'extension.

Dans le cas contraire, un avis relatif à l'extension est publié au journal officiel et les tiers ont un délai de deux semaines pour faire connaître leurs observations. C'est cette partie de la procédure que l'on appelle l'enquête et qui permet de connaître la position des organisations et des personnes intéressées.

Ensuite, le ministre demande l'avis de la « Commission supérieure des conventions collectives » qui étudie le projet d'extension à la lumière des renseignements recueillis au cours de l'enquête.

Toutefois, les pouvoirs publics ne sont pas liés par l'avis de la Commission, et la décision finale leur appartient. Mais ils ne peuvent modifier la convention quant à son contenu bien que rien ne les empêche d'exercer des pressions sur les parties pour qu'elles revisent certaines dispositions de la convention. Cependant, le ministre du travail peut, après avis motivé de la Commission, ventiler parmi les clauses à condition de ne pas modifier l'économie générale de la convention (art. 31 j, livre I, Code du travail).

Enfin, si l'autorité publique décide d'accorder l'extension, celle-ci se fait par arrêté ministériel qui est publié au Journal officiel en même temps que le contenu de la convention étendue.

- b) Le droit anglais pour sa part prévoit une procédure tout à fait différente en raison même de la conception qu'on a de la convention collective dans ce pays.

Rappelons que la convention collective en Angleterre est considérée davantage comme un moyen de régler les différends survenant dans les relations de travail plutôt qu'un moyen d'établir une réglementation fixe et rigide des conditions de travail. Et cette conception préside une fois de plus au déroulement de la procédure d'extension.

Tout d'abord, pour que la procédure puisse être déclenchée, il faut qu'un employeur ait omis ou refusé d'appliquer à un contrat individuel de travail les conditions reconnues (« recognized terms and conditions ») dans la branche industrielle et le cadre territorial où se trouve l'établissement. On part donc de la notion de différend, de mésentente sur les conditions de travail.

En raison de l'absence de statut juridique de la convention collective, ce n'est pas le syndicat au nom du travailleur qui peut ouvrir la procédure.

C'est l'individu lui-même qui portera plainte au ministre du travail lequel transmettra la demande à l'« Industrial Relations Department », qui a les pouvoirs nécessaires pour essayer d'en arriver à un règlement par les moyens qui lui semblent les meilleurs.

S'il échoue, il doit référer l'affaire à l'« Industrial Court », à laquelle il appartient d'établir s'il existe des « recognized terms and conditions » autrement dit, une forme quelconque de convention collective ou d'entente, dans le secteur où se trouve l'établissement et si l'employeur y a dérogé. Elle doit déterminer également si les conditions faites par l'employeur sont plus favorables que celles prévues dans la convention.

Si en fait il existe une convention collective et que le travailleur a été lésé dans ses droits, le tribunal rend une sentence ordonnant à l'employeur d'appliquer les « recognized terms and conditions » aux travailleurs syndiqués ou non dont la description des tâches correspond à celle qui apparaît dans la demande « d'extension » et aux travailleurs qui seront éventuellement embauchés par lui (« from time to time employed by him »⁽⁹⁾).

Soulignons ici que la Commission royale sur les Syndicats et les Associations d'employeurs (1965-1968), présidée par Lord Donovan a étudié cette question et a recommandé certains amendements à cette loi.

D'abord, il suggère que le domaine d'application de la loi soit étendu aux secteurs industriels où les conditions de travail sont déterminées au sein de « Wages Councils », lesquels sont exclus a priori par la loi actuelle.

De plus, il recommande que le jugement du tribunal industriel (Industrial Court), qui a pour effet d'étendre les dispositions de la convention, ne porte pas uniquement sur les conditions de travail qui font

(9) Otto KAHN-FREUND, *op. cit.*, pp. 32-33.

l'objet précis de la réclamation du travailleur plaignant mais que ce tribunal tienne compte de l'ensemble des conditions de travail établies par la convention considérée⁽⁹⁾.

En effet, selon la loi actuelle, seules les conditions de travail faisant l'objet de la réclamation devant le tribunal peuvent être étendues. Les Commissaires voient là une faiblesse du système et on peut reconnaître dans leurs recommandations un souci de faire, peut-être un peu comme en France, une véritable charte professionnelle ou industrielle de la convention collective ainsi étendue.

- c) Au Québec, la procédure d'extension ressemble davantage à celle qui existe en France en ce sens que la décision d'accorder l'extension relève du pouvoir exécutif.

Toute partie à une convention collective peut en demander l'extension au ministre du travail, mais celui-ci ne peut étendre une convention de sa propre initiative.

La convention collective dont on demande l'extension reçoit alors une grande publicité : le texte en est publié dans la Gazette officielle de Québec de même que dans un journal de langue française et un journal de langue anglaise avec avis de la réception d'une requête demandant l'extension.

Les organisations et les personnes intéressées ont un délai de trente jours pour faire connaître leurs objections. De plus, le ministre peut ordonner la tenue d'une enquête sur le bien-fondé de la requête, ou de toute objection formulée à l'encontre. En pratique, cette enquête vise entre autres à déterminer si « les dispositions de la convention ont acquis une signification et une importance prépondérantes », à partir des critères dont il fut question plus haut.

La décision finale concernant l'extension de la convention appartient au ministre qui a toute liberté pour l'accorder ou pas. Bien plus, l'article 6 de la Loi des décrets de convention collective prévoit que le ministre peut modifier les dispositions de la convention dans un sens jugé opportun avant de recommander l'approbation de la requête par le lieutenant-gouverneur en conseil.

⁽⁹⁾ *Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employer's Associations, 1965-1968, H.M.S.O., London, recommandation no 1031, p. 264 ; voir aussi les paragraphes 265 et 275 pour l'état de la question.*

Cette disposition de la loi confère au ministre des pouvoirs discrétionnaires très considérables en cette matière et à la limite l'extension de la convention collective modifiée par le ministre pourrait devenir un simple mode de réglementation des conditions de travail dont la convention collective ne serait que le point de départ.

Mais, en pratique, il semble bien qu'il existe une marge considérable entre les pouvoirs que la loi confère au ministre en cette matière et l'exercice même de ces pouvoirs.

En effet, les modifications apportées par le ministre sont rares et celui-ci n'agit pratiquement jamais sans avoir consulté les parties signataires et les tiers objectants, de sorte que les modifications sont apportées le plus souvent à la suite d'une espèce de deuxième négociation à laquelle prennent part les parties signataires et les tiers objectants et qui a lieu en présence d'un officier du ministère ou même d'un conciliateur.

Cette phase de la procédure concernant l'enquête a été introduite par l'administration afin d'assurer le maximum de garantie aux tiers et aux parties signataires quant aux modifications qui pourraient affecter soit le contenu de la convention, soit le champ d'application professionnel ou territorial et qui pourraient être effectuées par le ministre.

Si le ministre décide de recommander l'approbation de la requête par le lieutenant-gouverneur en conseil, celui-ci adopte un décret accordant l'extension, lequel est publié dans la Gazette officielle de Québec avec le texte de la convention étendue.

En Ontario, lorsque les parties ont présenté au ministre le texte de leur entente, celui-ci peut demander une enquête sur les conditions de travail qui prévalent dans la branche industrielle considérée afin de savoir s'il doit apporter ou non des modifications au texte proposé.

Ensuite, sur recommandation du ministre, le lieutenant-gouverneur en conseil peut rendre les dispositions de cette entente obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application.

Le texte doit être affiché par l'employeur sur les lieux du travail.

Le caractère très simple de cette procédure et l'absence de garanties formelles qu'elle offre aussi bien aux tiers qu'aux parties à la négociation de même que la facilité avec laquelle le ministre peut introduire à sa convenance des modifications au texte de l'entente nous incitent une fois de plus à croire que nous sommes en présence d'une forme de réglementation plutôt que d'une véritable extension.

Les effets de l'extension

Partout, les conventions étendues commencent à produire leurs effets à la suite de la communication de leur contenu aux intéressés par les moyens officiels (v.g. Journal officiel).

Quant à la cessation des effets, il importe de distinguer selon les pays.

En France et au Québec, l'autorité compétente a les pouvoirs nécessaires pour effectuer en toutes circonstances jugées opportunes le retrait de l'acte d'extension selon les règles établies.

De plus, l'arrivée de la convention à son terme, sa dénonciation (en France seulement), et sous certaines conditions sa modification ont comme résultat l'extinction des effets de l'acte d'extension.

De plus, au Québec, l'autorité compétente peut prolonger la durée d'un décret pour assurer une certaine continuité des conditions de travail établies pendant que se poursuivent les négociations en vue du renouvellement ou de la modification d'une convention collective étendue. Enfin l'article 8 de la Loi des décrets de convention collective prévoit qu'après consultation des parties contractantes et publication d'un avis en la manière prévue pour la convention, le lieutenant-gouverneur en conseil peut modifier la convention collective étendue sur recommandation du ministre, et ce pendant la durée même de la convention. Notons que cette procédure est très rarement utilisée.

En France, seules les parties signataires peuvent modifier la convention dans son contenu et dans son champ d'application, ce qui peut avoir une certaine influence sur l'acte d'extension en ce sens que les modifications apportées à la convention originale doivent être soumises à nouveau à la procédure pour devenir applicables aux tiers, sauf dans le cas d'une restriction du domaine d'application où l'effet est automatique.

Enfin, signalons qu'en Angleterre la sentence de l'« Industrial Court » produit ses effets jusqu'à ce que la convention originale soit modifiée ou soit arrivée à son terme.

L'application de la convention collective étendue

En raison de son caractère réglementaire et de la portée considérable qu'elle acquiert, la convention collective étendue est habituellement contrôlée dans son application par des organismes administratifs qui se sont vus conférer par la loi des pouvoirs spéciaux à cet effet.

a) Et ce n'est pourtant pas le cas en Grande-Bretagne, où contrairement à ce qui se passe en France ou au Québec, l'acte d'extension n'émane pas du pouvoir exécutif mais résulte d'une sentence du tribunal industriel. De plus, il ne porte pas sur l'ensemble de la convention, mais uniquement sur les conditions de travail qui ont fait l'objet du litige. Enfin, il ne s'étend pas à l'ensemble de la profession mais uniquement aux travailleurs dont la tâche correspond à celle qui est concernée dans le litige.

De plus, comme la convention collective elle-même n'a pas de statut légal, il ne reste plus que le droit commun pour dicter la conduite à suivre en cas de non-exécution de la sentence du tribunal industriel.

En effet, l'inobservance des conditions stipulées dans la sentence donne ouverture à une action au civil, laquelle doit être prise par le travailleur qui se croit lésé dans son droit. Enfin, contrairement aux droits français et québécois, la loi anglaise ne prévoit aucune sanction pénale en ce cas.

En France et au Québec par ailleurs, les mesures de contrôle de l'application des conventions étendues sont beaucoup plus élaborées.

b) En France, comme la convention étendue, sans perdre son caractère contractuel, devient quand même plus qu'un contrat de pur droit privé, son respect intéresse non seulement les parties contractantes, mais l'ensemble de la collectivité⁽¹⁰⁾.

C'est pourquoi son application est contrôlée par l'Inspection du travail et les inspecteurs « ont qualité pour relever les infractions et les transmettre au Parquet » (art. 31 g, livre I, Code du travail).

De plus, le Code prévoit que des sanctions pénales seront imposées aux employeurs qui auront contrevenu aux dispositions relatives aux salaires et aux accessoires de salaires en payant un salaire inférieur au salaire conventionnel.

c) Alors qu'en Ontario, la surveillance de l'application des ententes ayant connu l'extension est effectuée par un service d'inspection du ministère du Travail, la loi québécoise se distingue à cet égard de toutes les autres lois d'extension.

⁽¹⁰⁾ G. H. CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, *Droit du travail*, Précis Dalloz, Paris, 1965, p. 460.

En effet, au Québec, les pouvoirs publics n'ont pas voulu assurer eux-mêmes la surveillance de l'application des conventions collectives étendues. Ils ont préféré laisser cette responsabilité aux parties, mais en leur donnant des pouvoirs précis. Ainsi, le décret portant extension d'une convention collective donne lieu à la création d'un comité paritaire dont la responsabilité première est de voir à l'application de la convention étendue.

La loi confère des pouvoirs très étendus aux comités paritaires ainsi créés. Tout d'abord, ils ont les pouvoirs, droits et privilèges généraux d'une corporation civile ordinaire.

Ils peuvent de droit exercer les recours qui naissent du décret en faveur des salariés et sans être tenu de justifier d'une cession de créance par l'intéressé.

Ils peuvent également nommer des inspecteurs qui jouissent de pouvoirs considérables dans l'exercice de leurs fonctions.

Toutefois même si le législateur délègue ainsi aux parties des pouvoirs que l'autorité administrative pourrait exercer elle-même, celle-ci conserve quand même un certain droit de regard sur les comités paritaires.

Elle a d'abord le pouvoir de faire enquête en tout temps sur l'administration et les activités des comités paritaires. Elle peut aussi nommer des personnes compétentes qui vont la représenter au sein d'un comité paritaire, si elle le juge à propos. Enfin, le comité lui-même doit présenter périodiquement au ministre du travail des rapports détaillés sur son administration et ses activités.

L'efficacité de ce mode de contrôle est due pour une bonne part, à l'intérêt qu'ont les parties représentées au sein du comité à faire respecter les termes de la convention.

Toutefois cela ne va pas sans problème. Notons les conflits de juridiction entre comités paritaires, conflits résultants du recoupement partiel, dans certains cas, du champ d'application professionnel des conventions collectives étendues. Soulignons également les difficultés que pose le contrôle des activités des comités paritaires par l'autorité administrative.

La loi prévoit également des sanctions pénales diverses selon la nature de la faute : qu'il s'agisse d'un employeur qui a payé un salaire inférieur au salaire décrété, qu'ils s'agisse d'entrave au travail des inspecteurs, ou bien du congédiement d'un salarié qui aurait fourni des renseignements

au comité, en dénonçant, par exemple, son employeur à l'occasion d'une plainte, ou encore de toute autre infraction à cette loi.

Dans tous les cas de poursuite pénale, l'amende appartient au comité paritaire. C'est là l'une des façons de pourvoir au financement de ses opérations en plus du droit qu'il lui est conféré par règlement de prélever chez l'employeur et chez le salarié un montant n'excédant pas un demi pour cent de la liste de paye de l'employeur et un demi pour cent de la rémunération du salarié.

Mais, et cela peut paraître étonnant, le comité paritaire n'a pas que le pouvoir de contrôler l'application de la convention collective étendue comme telle. En effet, il peut également être amené à s'intéresser à trois autres domaines, savoir : la sécurité sociale, la formation professionnelle et le contrôle du degré de qualification des travailleurs.

Lorsque le décret fixant les conditions de travail prévoit également des bénéfices de sécurité sociale, c'est le comité qui administre ces régimes particuliers de sécurité sociale, qui sont parfois appelés à prendre une importance considérable comme c'est le cas dans certains décrets couvrant l'industrie de la construction, par exemple. C'est donc le comité qui perçoit les cotisations, qui vérifie si les conditions donnant ouverture aux bénéfices sont remplies et qui verse ces bénéfices.

À cet égard, il serait intéressant de faire une étude comparative avec les conventions collectives de sécurité sociale telles qu'elles existent en France et dont nous n'avons pas traité dans cet article. Ces conventions d'un type particulier étendues par agrément du ministre des affaires sociales donnent lieu à la création d'institutions qui sont responsables de la gestion de régimes complémentaires de sécurité sociale, tels que le régime complémentaire de retraite des cadres, par exemple.

En second lieu, le comité paritaire peut s'occuper de formation professionnelle en accordant des subventions à une Commission d'apprentissage et même en devenant membre d'une telle Commission.

Enfin, le comité peut être autorisé, par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil, à rendre obligatoire un certificat de qualification pour tout salarié assujéti à la convention collective étendue par décret. À cette fin il peut constituer un bureau d'examineurs chargé d'émettre lesdits certificats.

Cette délégation de pouvoirs de l'État en faveur des comités paritaires en cette matière nous amène à soulever deux ordres de problèmes.

Le premier a trait au domaine d'application territorial des décrets et partant au territoire pour lequel le certificat de qualification est valide. Comme les parties contractantes ont l'entière liberté de déterminer les champs professionnel et territorial d'application de la convention susceptible d'extension, il résulte que certaines branches d'activité sont couvertes par plusieurs décrets s'appliquant chacun à une partie seulement du territoire du Québec, chaque décret étant administré par un comité paritaire autonome.

Les certificats de qualification émis par un comité pour un métier donné dans un territoire déterminé n'étant pas nécessairement reconnus par les autres comités ayant juridiction dans la même branche d'activité sur une autre partie du territoire, le travailleur se voit donc obligé de passer les examens nécessaires à l'obtention d'un nouveau certificat à chaque fois (ou presque) qu'il change de territoire. C'est déjà là un inconvénient sérieux, mais on pourrait se demander également dans quelle mesure un tel état de choses ne constitue pas une entrave à la mobilité géographique des travailleurs.

Le deuxième ordre de problème concerne la possibilité théorique tout au moins, qu'ont les comités paritaires d'exercer un certain contrôle quant au nombre de travailleurs qui pourront accéder au marché du travail dans certaines catégories d'occupations. Comme c'est une hypothèse qui, semble-t-il, n'a jamais été vérifiée, nous ne pouvons que signaler le fait que la loi actuelle donne au moins théoriquement une ouverture à un tel contrôle. Et dans la mesure où un tel contrôle existe ou peut exister, il faudrait s'interroger sur son utilité et son efficacité dans le contexte professionnel et régional où il est exercé.

Conclusion

Si les trois exemples que nous venons de décrire manifestent assez bien la diversité des procédures qui existent en matière d'extension des conventions collectives, certaines caractéristiques communes permettent néanmoins de trouver des points de rapprochement, ne fut-ce que le caractère prépondérant que doivent avoir les conventions susceptibles d'extension et les mesures qui sont prises dans chaque cas pour assurer la protection des tiers.

a) Si la procédure en vigueur en Grande-Bretagne est très différente des deux autres, elle ne se situe pas moins, selon nous, dans la logique du régime de conventions collectives en vigueur en ce pays. Comme la conven-

tion collective ordinaire naît le plus souvent de la notion de différend, ainsi en est-il du déclenchement de la procédure d'extension. Bien plus, avant même de recourir au tribunal industriel, le ministre essaiera, par les moyens dont il dispose, (v.g. conciliation) d'amener les parties à une entente (*gentlement's agreement*) et de régler ainsi le différend.

Mais il faudrait pousser plus loin notre interrogation sur cette forme particulière d'extension.

Ainsi lorsque la loi parle de « *recognized terms and conditions* », ne laisse-t-elle pas entendre qu'il y a déjà avant même la sentence de l'« *Industrial Court* », une sorte d'extension automatique de la convention originale ? Car il semble bien que c'est uniquement lorsqu'un travailleur porte plainte contre un employeur (le plus souvent un tiers) qui a refusé d'appliquer les « *recognized terms* » que la procédure peut être déclenchée. Est-ce donc à dire que dès qu'une entente a été conclue « *by a substantial proportion of the employers and of the workers* » elle devient en quelque sorte automatiquement applicable à tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, sous peine qu'un employeur puisse y être contraint par une sentence de l'« *Industrial Court* ».

b) En France également, les conventions collectives étendues se situent dans le prolongement du régime des conventions ordinaires ; bien plus elles constituent de véritables chartes professionnelles notamment par le nombre de clauses obligatoires qu'elles contiennent.

La loi du 11 février 1950 prévoit la conclusion de conventions collectives ordinaires soit au niveau national, soit au niveau régional ou même local ; de même les conventions susceptibles d'extension sont conclues aux niveaux national, régional ou local et sont étendues, lorsqu'il y a lieu, à l'ensemble du champ d'application territorial pour lequel elles ont été conclues.

c) Au Québec, la situation est bien différente et il est difficile, voir impossible, d'établir un lien logique entre les deux régimes de conventions.

La loi des relations ouvrières de 1944, dont les principales dispositions ont été reprises par le Code du travail en 1964, a institué un régime de conventions collectives ordinaires (souvent appelées conventions particulières) reposant sur l'accréditation d'un syndicat qui se voit accorder le monopole de représentation des travailleurs pour une unité de négociation de telle sorte que le champ d'application professionnel et territorial

de la convention conclue par lui s'identifiera à l'unité de négociation telle que définie dans le certificat d'accréditation.

Or comme l'accréditation est habituellement accordée pour une unité de négociation couvrant une entreprise, un établissement ou une fraction de celui-ci, la convention collective ordinaire a un champ d'application à ce point restreint qu'elle peut rarement, ou même jamais, atteindre la signification et l'importance prépondérantes qui la rendent susceptible d'extension.

Dès lors que les parties veulent négocier une telle convention susceptible d'extension, elles doivent s'écarter du mode de négociation et de conclusion des conventions ordinaires pour former des sortes de cartels syndicaux et patronaux qui concluront des conventions collectives d'une portée professionnelle et territoriale beaucoup plus grande que ne le permet l'accréditation pour de petites unités. Et c'est ainsi qu'une telle convention pourra devenir « prépondérante » et permettre le déclenchement de la procédure d'extension.

À cause de cette situation et en raison du fait que les comités paritaires ont des pouvoirs qui leur permettent d'exercer une compétence dans des domaines qui n'ont qu'un rapport éloigné avec le contrôle de l'application des conventions étendues, le Québec connaît deux régimes de conventions collectives qui fonctionnent parallèlement sans rapport étroit entre eux.

Le débat reste ouvert sur la question de savoir s'il est souhaitable ou nécessaire que le système soit modifié pour réduire cet écart.

THE EXTENSION OF COLLECTIVE AGREEMENTS : FRANCE, GREAT BRITAIN AND CANADA

INTRODUCTION

The extension of a collective agreement is a process by which the field of application of an agreement can be extended to all employers and all workers in the professional and territorial field of application of the agreement, even if they are not parties to that agreement.

Regarding the kind of organizations having the right to extend such agreements we might identify two categories of countries : those where the extension is granted by the political executive (v.g. France and Quebec) and those extending agreements by way of appeal to arbitration boards or judicial tribunals (v.g. Great Britain and other countries members of the Commonwealth).

However the categories are different if we compare the result of the extension with the original agreements. In France and Great Britain the extended agreements seem to have a real continuity with the private collective agreements in force in those countries. However in the Province of Quebec both regimes are developing in a parallel direction and one does not necessarily see continuity between the two types of agreements. This is what we will look into.

SOME HISTORY

The economic crisis of the thirties brought the three countries considered in this paper to the passing of laws favorising the extension of collective agreements :

Quebec and Great Britain —	1934
Other Canadian Provinces —	1935-1939
France —	1936

Since then all laws have been either amended, or replaced by other. We now find in Great Britain the « Terms and Conditions of Employment Act » of 1959, in France « La loi du 11 février 1950 (Code du travail, Livre I, art. 31 à 31zc) » and in Quebec the « Collective Agreement Decrees Act » (R.S.Q., 1964, chap. 143). The similarity existing between the different Canadian laws of extension other than Quebec to study, as example, only one case, Ontario in her « Industrial Standards Act » (R.S.P., 1960, Chap. 186 as amended by 1964, chap. 46).

THE AGREEMENTS SUBJECTED TO EXTENSION

The considerable importance taken by an extended agreement explains why all laws studied hereby include provisions establishing precise conditions thus reserving the right of extension to a few number of agreements only.

a) In France the agreement must have been concluded by the most representative labor organizations in the country. The criteria establishing the representative character of those organizations are defined by the law.

- 1.—These arguments must in principle have been concluded within a joint commission formed by the minister ;
- 2.—They must be in a definite sector of the economic activity and cover all professional categories ;
- 3.—They must be national, regional or local; « les accords d'établissement » and wage agreements are not subjected to extension ;
- 4.—They must include a few compulsory provisions.

b) The British law is not as precise as the French one on this point.

- 1.—The parties to the agreement must be representative of the employers and of the workers included in the industry or the trade covered by the agreement. The law however does not define what is to be held as representative ;
- 2.—An agreement may cover a whole industry or only part of it ;
- 3.—It can be national or district wide ;
- 4.—Finally there are no compulsory provisions.

c) In the Province of Quebec, at least in theory, all agreements can be extended provided for the minister believes « the provisions of the agreement have a preponderant significance and importance for the establishing of condition of labour, without serious inconvenience resulting from the competition of outside countries or the other provinces » (sec. 6).

According to the law the minister is free to determine the criteria of measure of the preponderant significance and importance.

Also according to the law, the parties are free to determine the professional and territorial field application. There are no compulsory provisions and only a few provisions are susceptible of extension.

d) We find in Ontario a quite different system : even if the process resembles what exists elsewhere, one might hesitate to call it extension of collective agreements.

I think it would rather be a way of establishing working conditions by means of reglementation to which parties are invited to participate. In fact, the minister invites the parties himself and determine the field of application of the schedule. In addition to all this the number of provisions is very limited and is established by the law.

However the terms of the agreement must be accepted « by a proper and sufficient representation of employers and employees » (sec. 8 (2)).

THE EXTENSION PROCESS

The extension is never automatic. Different kind of mecanisms have been installed in order to protect the parties that will be covered by the extended agreement.

a) In France the minister may begin the extension process though the parties usually do it. A notice is published in an official paper and any observation must be made within two weeks. The minister must consult the Superior Commission of Collective Agreements but he is free to do what he wants after that consultation. The minister has the power to decide the granting or the refusal of the extension but he cannot alter the content of the agreement.

b) The British conception of the collective agreement is quite different. For the process to begin, an employer must have omitted or refused to apply the recognized terms and conditions. The labor will then lodge a complaint to the minister who will delegate the Industrial Relations Department to try to reach a settlement. If the latter does not succeed, the Industrial Court will hear the case and will make an award by which the employer will be forced to apply the recognized terms and conditions to the workers of the same trade as the complainant.

c) In Quebec any party to the agreement may apply for the extension of a collective agreement. The document is then published in the Official Gazette, in a newspaper published in the French language and in a newspaper published in English language. Any objection must then be made within thirty days. The final decision belongs to the minister who may, if he wants, modify the content of the agreement. However modifications are rarely made but when it happens the parties are consulted.

d) In Ontario, when the agreement is presented to the minister by the parties, the former may ask for an inquiry to know whether he must modify the agreement or not.

EFFECTS OF THE EXTENSION

Everywhere the extended agreements come into force after their publication in an official paper. Usually they expire in the same time as the original agreement. However in France and in Quebec the minister has the power to repeal the extension in any circumstances. In Quebec the minister may extend the decree while negotiations are underway before a new contract is signed.

THE APPLICATION OF AN EXTENDED COLLECTIVE AGREEMENT

Besides Great Britain where disobedience to the conditions prevailing in the sentence may bring a worker to engage in civil suit; the application of extended collective agreements is usually controlled by administrative organizations with special power granted by the legislator.

In France a system of inspection provides any qualified inspector with the sufficient power to apply the law. Penal sanctions are predicted.

While Ontario controls the system by means of a service of inspection (Department of Labour) the Quebec law gives that responsibility to the parties by allowing the establishment of parity committees with strong powers in matters such as inspection and appeal to tribunals and sometimes in the administration of private social security fund, professional training and the control of the degree of qualification of the workers. By this last right, the committee has the possibility, at least in theory, to control the number of workers to be admitted in some categories of occupations on the labor market. It also brings up difficulties in the recognition of competence cards produced by other committees.

CONCLUSION

Even if a certain continuity seems to exist between the ordinary collective agreement system and the extended collective agreement regime in Great Britain and France, it is quite different in Quebec where private agreements are usually negotiated by certified unions for relatively small units (firm, manufacture or department) while the negotiations of agreements extended in decrees necessitates the formation of employer and union associations. This situation forces the parties to the decree to use a different way of concluding an agreement in such a matter that both system co-exist in a parallel way.

Is it necessary to reduce this gap ?