

Les Cahiers de droit



Commentaires sur l'article 10-a du Code du travail

Henri Grondin

Volume 9, numéro 3, septembre 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1004509ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1004509ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Grondin, H. (1968). Commentaires sur l'article 10-a du Code du travail. *Les Cahiers de droit*, 9(3), 453–460. <https://doi.org/10.7202/1004509ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1968

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Commentaires sur l'article 10-a du Code du travail

HENRI GRONDIN,
avocat au Barreau
de Québec

Commentaires sur l'article 10a du Code du travail

L'article 10a du Code du travail a été ajouté au code par la Loi 13-14, Elizabeth II, chapitre 50, a. 1, le 17 juin 1965. Cet article a été adopté en même temps qu'on a fait passer les instituteurs de la province de Québec sous le régime général du Code du travail.

Antérieurement à cette date, plusieurs commissions scolaires s'étaient déjà groupées en association et aussi les commissions scolaires régionales étaient déjà établies en vertu des articles 469 et suivants de la Loi de l'Instruction publique¹.

Toutefois en matière de relations de travail avec leurs salariés, il ne pouvait jamais être question de délégation de pouvoirs parce que le principe « delegatus non potest delegare » s'appliquait. En effet les commissions scolaires sont des corporations qui ont reçu des pouvoirs délégués par la Législature du Québec et en conséquence elles ne peuvent pas les déléguer à d'autres. Parmi ces pouvoirs se trouvent ceux d'engager et de fixer les conditions de travail de leurs employés.

Sur ce point la sentence arbitrale de M^e Réal Gagné rendue le 16 mars 1964 dans la cause du Syndicat des professeurs de Dorchester et de plusieurs commissions scolaires du comté de Dorchester a fait éclater le problème en écrivant ce qui suit :

1. « La partie patronale a tenté de faire une cause-type, un "test-case", en ajoutant à son projet de convention un article ainsi conçu :
« RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION DIOCÉSAIN »
« Le syndicat reconnaît l'Association diocésaine des commissions scolaires du diocèse de Québec comme la représentante collective et officielle des commissions scolaires de Dorchester et consent à négocier avec elle selon la législation du travail en vigueur dans la province de Québec.
« A l'appui de cette prétention, on a tenté de produire une décision de la C.R.O. qui donne à la Fédération des commissions scolaires du Québec une reconnaissance pour négocier avec les employés de l'Association diocésaine des commissions scolaires du diocèse de Québec Inc.
2. « Vouloir utiliser le certificat de reconnaissance syndicale décerné à la Fédération provinciale pour légitimer l'association (des commissions scolaires) de négocier avec eux (i.e. les instituteurs) est une extension inadmissible de la portée du certificat.
3. « Une commission scolaire qui détient tous ses pouvoirs de la Législature ne peut pas déléguer à d'autres les pouvoirs qui lui

¹ S.R.Q. 1964, chap. 35.

sont conférés : elle ne peut donc pas laisser aux soins d'une association diocésaine, i.e., à une autre personne, le soin de négocier et de conclure des ententes relatives aux conditions de travail avec ses salariés. Ce serait là outrepasser ses pouvoirs.

4. « Il lui suffit de s'être rendu compte que l'Association diocésaine :
 - a) n'a pas de certificat de reconnaissance patronale ;
 - b) que le tribunal ne peut lui en donner un.
5. « Et même s'il doit juger en équité, le présent tribunal doit d'abord se soumettre à toutes les lois existantes. Partout où il existe du droit positif, son rôle est d'abord de l'appliquer.
6. « Il est bon de souligner en terminant que toutes ces prises de position se situent à un niveau exclusivement juridique, et ne mettent aucunement en cause l'opinion personnelle des membres du conseil d'arbitrage sur ce sujet délicat. En fait, le rédacteur de ces notes voit très bien qu'il y a là un problème réel à résoudre, qu'il existe un décalage évident entre le niveau plutôt régional d'association du syndicat (tout un comté, celui de Dorchester), et le niveau encore local de l'organisation scolaire.
7. « L'Association diocésaine a fait un magnifique travail, aux fins de grouper bénévolement les neuf (9) commissions scolaires concernées dans le présent arbitrage. Il est normal qu'elle veuille tenter d'obtenir un certain droit de représentation. Il semble bien que ce ne soit qu'une question de temps avant de pouvoir obtenir le droit de grouper juridiquement un certain nombre de ses membres, aux fins de négociations collectives au palier d'un comté ou d'une région homogène ».

Ainsi donc jusqu'à l'avènement de l'article 10a du Code du travail, chaque commission scolaire locale devait négocier directement avec ses salariés. Il faut toutefois ajouter qu'en pratique plusieurs commissions scolaires se groupaient pour négocier avec le syndicat de salariés en nommant un seul et même négociateur ; de leur côté les syndicats des employés salariés n'avaient habituellement pas d'objection à ce genre de négociation. C'était le cas de la région de Chicoutimi-Lac Saint-Jean où il y avait négociation à une seule table pour environ 70 commissions scolaires. Toutefois il faut noter que chacune des commissions scolaires devait signer individuellement la convention collective et demeurait toujours libre de se dissocier du groupe pour accepter ou refuser certaines clauses ou même pour aller à l'arbitrage.

Par ailleurs le Code du travail à l'article 10 stipule que « tout employeur a droit d'appartenir à l'association d'employeurs de son choix et de participer à ses activités et à son administration ». Puisque les commissions scolaires tombaient sous le Code du travail et devenaient des employeurs au sens de ce code, il aurait pu y avoir conflit entre cet article et le principe « delegatus non potest delegare ». C'est sans doute la raison pour laquelle le législateur a édicté l'article 10a qui est un compromis entre la règle de l'article 10 du Code du travail et l'axiome juridique que nous venons de citer.

Ce compromis entre un principe de droit administratif et une règle de droit du travail permet d'abord aux commissions scolaires de man-

dater une tierce personne pour conclure leurs conventions collectives. Toutefois le choix est limité puisque les seuls mandataires possibles sont ou une commission scolaire régionale ou une association de commissions scolaires. De plus le mandat qui était permis aux corporations scolaires est un mandat très spécial, et un mandat statutaire où ne se rencontrent pas toutes les caractéristiques du mandat civil. Ainsi dans l'article 10a, le législateur a fixé toutes les modalités du mandat et déterminé les droits et obligations des régionales ou des associations de commissions scolaires qui sont mandataires d'abord vis-à-vis de leurs adhérents et d'autre part vis-à-vis des associations de salariés.

Voyons d'abord quelles sont les caractéristiques de ce mandat légal vis-à-vis les mandants. Premièrement le mandant doit être libre en ce sens qu'aucune corporation scolaire n'est tenue de donner un tel mandat. Bien plus le législateur a permis à une commission scolaire de faire partie d'une régionale ou même d'adhérer à une association de corporations scolaires, sans pour autant être tenue de lui donner mandat de négocier pour elle. Ce mandat n'est pas un effet automatique de l'appartenance à une telle association d'employeurs ; c'est là une exception expressément faite par le législateur au second paragraphe de l'article 56 du Code du travail qui a été sanctionné en même temps que l'article 10a et qui se lit comme suit :

« La convention collective conclue par une association de corporations scolaires ne lie que celles qui lui ont donné le mandat exclusif prévu à l'article 10a »².

Par ailleurs on peut se demander si cette liberté d'accepter existe autant du côté du mandataire que du côté du mandant : en effet une commission scolaire régionale ou une association de corporations scolaires est-elle tenue d'accepter le mandat que veut bien lui offrir une corporation scolaire ? A mon avis les mandataires désignés à l'article 10a sont dans la même situation que toutes autres associations de salariés dont il est question à l'article 10 du Code du travail. En conséquence je crois que le mandat pourrait valablement être refusé puisque la loi ne semble pas en faire une obligation. Toutefois l'acceptation de ces mandataires ne semble soumise à aucune espèce de formalité ; une simple résolution du mandataire suffirait, nonobstant l'article 495a de la Loi de l'instruction publique qui se lit comme suit :

« 495a. Une commission scolaire peut, aux conditions qu'elle détermine par résolution, déléguer à une commission régionale la totalité ou une partie de ses pouvoirs et devoirs. Cette délégation doit être acceptée par résolution de la commission régionale et approuvée par le ministre.

² S.Q. 1965, chap. 50, a. 4.

« Toute modification aux conditions de la délégation est soumise aux mêmes formalités »³.

Une deuxième qualité de ce mandat est qu'il n'est révocable qu'à des périodes bien déterminées ; c'est là une distinction très grande avec le mandat du Code civil qui est essentiellement révocable⁴. Ici le Code du travail stipule que le mandat n'est révocable qu'au temps fixé par l'article 21 pour une demande d'accréditation. Ainsi une fois qu'une corporation scolaire a donné un mandat en vertu de 10a, le mandat dure non seulement pendant toute la négociation, mais continue pour la négociation suivante à moins qu'il y ait un avis du mandat au mandataire entre le trentième et le soixantième jour précédant la fin de la convention collective. Le mandat peut également être retiré du mandataire dans les autres cas de l'article 21 du Code du travail, c'est-à-dire dans des cas où, à cause des délais, l'interlocuteur (Syndicat des salariés), change ou est susceptible de changer parce que la négociation n'avance pas.

Une troisième qualité que doit revêtir le mandat 10a est son caractère *d'exclusivité*. Quel sens faut-il donner à ce mot « exclusivité » ? A mon avis cela ne signifie pas qu'une corporation scolaire soit tenue de désigner le même mandataire pour toutes les conventions collectives qu'elle a à conclure avec ses divers groupes de salariés. Ainsi elle pourrait confier à la régionale un mandat pour discuter avec les enseignants et un autre mandat à une association de commissions scolaires pour négocier avec le syndicat de ses concierges.

Toutefois le mandat demeure exclusif en ce sens que toutes les clauses de la convention collective avec tel ou tel groupe doivent être à l'intérieur du mandat et la corporation scolaire ne peut pas donner un mandat uniquement pour une partie des clauses de la convention collective comme les clauses monétaires, et se réserver la négociation d'autres clauses. Une telle interprétation aurait d'ailleurs pour effet de désigner plus d'un interlocuteur patronal et ne semble pas être dans l'esprit du Code du travail qui vise à n'avoir que deux parties à la table de négociation.

Il est également exclusif dans le sens qu'on ne peut pas donner un mandat conjoint à la régionale et à l'Association des commissions scolaires. Il faut choisir entre l'un ou l'autre de ces mandataires.

Une quatrième qualité que doit contenir le mandat de l'article 10a est qu'il doit être complet en ce sens qu'il doit couvrir tous les stades

³ S.Q. 1965, chap. 67, a. 22.

⁴ Code civil, art. 1756.

de la négociation, de la conciliation et de toutes les autres étapes jusqu'à la conclusion de la convention collective, à moins qu'il puisse être retiré dans les délais de l'article 21 du code.

Ainsi donc toutes les obligations des associations d'employés envers l'employeur pour négocier ou pour obtenir la conciliation seront transférées envers le mandataire au lieu et place de la commission scolaire. De même toutes les obligations qui incombent aux commissions scolaires sont également transférées au mandataire. Lorsqu'il s'agit de décider d'aller en arbitrage il semble bien que ce soit le mandataire qui prenne la décision et non pas la corporation scolaire. Toutefois on peut se demander si le droit au lock out doit être décidé également par le mandataire ou s'il faut l'assentiment de la commission scolaire.

Cependant il semble bien que ce mandat de l'article 10a ne couvre que la conclusion de la convention collective et non pas son application. Ainsi les arbitrages de griefs et de mécontentes seraient faits directement entre l'Association de salariés et la corporation scolaire puisque les parties à la convention collective demeurent la commission scolaire et l'association de salariés ; le mandataire de 10a n'a fait qu'agir pour et au nom de l'employeur en vue de la conclusion de la convention. D'ailleurs les articles 88 à 91 du Code du travail ne sont pas compris dans le mandat de 10a.

Chacune des quatre qualités que nous venons de mentionner doivent se retrouver pour qu'il s'agisse vraiment d'un mandat en vertu de l'article 10a du Code du travail. Si l'une ou l'autre de ces qualités manquaient, il semble bien que le mandat ne serait pas valide et que par conséquent le principe « *delegatus non potest delegare* » retrouverait toute son application. C'est la raison pour laquelle le Législateur a désigné la Commission des relations de travail pour décider en exclusivité de la validité dudit mandat. Comme on le voit il s'agit d'un mandat bien spécial se rapportant au droit du travail et qui échappe à la juridiction des cours civiles.

Par ailleurs l'article 10a limite également les droits du mandataire vis-à-vis des syndicats de salariés. En effet ce mandataire n'est pas dans les mêmes situations que s'il était une association d'employeurs tombant sous l'article 10 du Code du travail.

En effet 10a prévoit qu'une association de commissions scolaires ne peut pas forcer un syndicat à négocier à une même table pour des commissions scolaires se trouvant à l'extérieur du territoire d'une même régionale. Il peut donc être tenu de diviser les négociations et par le fait même de diminuer ses forces vis-à-vis un même syndicat.

Malheureusement aucune jurisprudence n'existe sur le sujet étant

donné que, même s'il y a eu plusieurs mandats en vertu de 10a les parties n'ont jamais eu recours à la Commission des relations de travail pour faire décider de la validité du mandat. En effet les syndicats de salariés se sont méfiés de l'article 10a quant à sa validité et ont bien souvent préféré faire signer quand même chacune des commissions scolaires mandantes. Avec l'avènement de la loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire (bill 25) qui établit un mécanisme de négociation provincial chez les instituteurs, l'article 10a a perdu beaucoup de son importance. Toutefois tant que les commissions scolaires auront quelque chose à dire dans la fixation des conditions de travail de leurs salariés, cet article pourra encore rendre bien service tant aux commissions scolaires qu'aux syndicats.

Sur le plan légal l'article 10a demeure un exemple précis de législation ouvrière où il existe un compromis entre les principes de droit administratif et ceux de droit du travail.