

## CONCLUSION ET PROPOSITIONS

En définitive, indiquons quelques lignes directrices de solutions qui nous semblent souhaitables, à partir des six objectifs que nous avons crû pouvoir discerner.

Objectif 1 – Favoriser *la protection sociale* des employés, sans entraîner une désaffection de la part des employeurs.

Objectif 2 – *Simplifier la résolution des conflits de lois.*

Objectif 3 – *Désigner une loi unique pour une même question.*

Objectif 4 – *Uniformiser la méthode de résolution des conflits* pour les particuliers et les Autorités de surveillance.

Objectif 5 – *Respecter la prévisibilité* des employeurs et des employés.

Objectif 6 – *Appliquer la loi ayant les liens les plus étroits avec la question.*

Nous croyons que la distinction opérée entre les droits des participants et l'administration du régime – ou l'organisation générale des rapports collectifs de travail, pour trouver un terme peut être plus proche de la réalité que recouvre le sens large de l'administration – présentent des aspects différents au plan de la résolution des conflits de lois. L'objectif de protection des employés ne touche pas vraiment l'administration du régime, qui est une question soulevant des coûts trop lourds pour les parties au régime. L'administration d'un régime ne peut se réaliser efficacement en cumulant plusieurs lois contradictoires, désignées par un rattachement aussi peu significatif que le lieu où les employés se présentent au travail. Cette inaptitude mainte fois rencontrée de ce facteur de rattachement à résoudre le conflit de

lois à ce niveau, accentuée en cas de conflit mobile et de conflit transitoire, nécessite de l'abandonner, au profit d'un rattachement centré sur les actes d'administration (enregistrement, etc.). Au contraire, les questions de droits individuels des participants permettent une application distributive de plusieurs lois, puisqu'il s'agit de questions ou de situations différentes pour chaque employé. Le lieu de résidence des employés ou de travail est un rattachement pertinent pour ces droits. Il répond au besoin de prévisibilité, d'égalité – donc de justice – et de solidarité ou de cohésion au sein d'un groupe d'employés travaillant au même endroit.

Par hypothèse, nous supposons qu'il est possible, même au prix de quelques efforts, de distinguer entre ces deux pôles de questions à l'aide de critères fonctionnels.

D'autre part, il peut être pertinent, afin de favoriser la prévisibilité de tous et la protection des travailleurs, dans un domaine laissé à l'initiative des particuliers où les avantages sociaux sont souvent négociés collectivement, de laisser une place à la volonté des parties, tout en l'orientant dans un sens favorable à cette protection, que ce soit au plan des droits des parties ou à celui de l'administration du régime.

Enfin, il importe de permettre aux Autorités de surveillance d'accomplir leurs missions, celles qui découlent de leur nature d'organismes créés par un niveau de gouvernement et celles qu'elles reçoivent éventuellement par délégation de pouvoir des autres Autorités, en parlant le même langage juridique que les particuliers qu'elles doivent surveiller.

Pour ces motifs, nous croyons qu'il serait utile, parallèlement aux efforts extrêmement louables déjà entrepris afin de produire une loi uniforme, de proposer l'adoption de *règles de conflit uniformes* qui remplaceraient les règles de conflit des lois se

trouvant actuellement dans les lois des différentes provinces et qui pourraient se lire ainsi:

1. Le choix par les parties de la loi applicable aux droits des participants à un régime complémentaire de retraite, ou aux droits de leurs bénéficiaires, ne peut avoir pour résultat de priver le participant des droits que lui assurent les dispositions impératives de la loi de la province où il accomplit habituellement son travail, même s'il est affecté à titre temporaire dans un autre État ou, s'il n'accomplit pas habituellement son travail dans un même lieu, de la loi de la province où son employeur a son établissement à partir duquel il reçoit sa rémunération.
2. En l'absence de désignation par les parties au régime complémentaire de retraite, la loi de la province où le participant accomplit habituellement son travail ou la loi de la province où son employeur a son établissement sont, dans les mêmes circonstances, applicables aux droits des participants à un régime de retraite ou à leurs bénéficiaires.

À ceux qui estimeraient que ces règles sont trop inspirées de celles de l'article 3118 du *Code civil du Québec*, nous ferons remarquer que celui-ci trouve son origine dans un article similaire de la Convention de Rome de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, donc qu'il s'agit de règles de conflit en vigueur en France, en Angleterre, en Allemagne, en Italie, en Belgique, en Hollande, en Suisse...

De plus rappelons que la Cour du Banc de la Reine du Manitoba, dans l'affaire *Dinney*<sup>434</sup>, a respecté la clause de choix de la loi du Manitoba, sous réserve des dispositions protectrices des lois provinciales. Cette solution s'inscrit parfaitement dans le cadre

---

<sup>434</sup> Précité, note 3.

que nous proposons et les provinces de common law ne devrait pas avoir de grandes difficultés à l'adopter expressément.

Mais nous devons compléter ces règles par la suivante :

**3.** En l'absence de désignation par les parties au régime complémentaire de retraite, la loi applicable à l'administration d'un régime est la loi ayant les liens les plus étroits avec cette administration, compte tenu du lieu de cette administration et notamment du lieu d'enregistrement du régime.

Finalement, en ce qui concerne les trusts et les fiducies de retraite, nous estimons que les règles actuelles suffisent. Ainsi, le Québec continuerait à utiliser ses articles 3107 et 3108 C.c.Q. et les provinces de common law devraient toutes adopter la Convention de La Haye de 1985, spécialement les articles 6 à 10, ainsi que l'article 16, en l'appliquant aux fiducies légales.

Avec ces règles de conflit uniformes, intégrées dans les lois des différentes provinces, les Autorités de surveillance pourraient continuer à se déléguer mutuellement leurs pouvoirs mais il serait possible de les accomplir puisque ces règles ne seraient pas contradictoires, lieraient aussi les particuliers et n'entraîneraient pas de cumul au plan de la loi applicable à l'administration des régimes. Elles codifieraient aussi la pratique actuelle au plan de l'administration du régime, en faveur d'une seule loi, sans imposer celle de l'Autorité majoritaire aux employés des provinces minoritaires. Au plan des droits des parties, ces règles impliquent une application distributive, non incompatible avec la logique, de plusieurs lois, mais cette solution respecte les objectifs de prévisibilité, de protection de la partie faible, de désignation de la loi ayant les liens les plus étroits avec la question posée, sans imposer la loi du plus grand nombre des participants aux provinces minoritaires. Il est exact qu'elles reproduisent l'inconvénient de devoir

## CONCLUSION ET PROPOSITIONS

---

manipuler plusieurs lois pour déterminer les droits des participants, mais avec l'adoption de la loi uniforme, sans modification unilatérale de la part des provinces, on pourrait limiter ces coûts de recherche et, de toute manière, il faut déjà déterminer ces droits en tenant compte de la situation particulière de chaque participant, de sa durée de participation au régime, de son salaire, etc.

