

Nous ne traiterons ici que des régimes privés complémentaires de retraite, car ceux établis par l'État ou par une province ne semblent pas touchés par notre problème. Celui-ci ne se pose que lorsque des salariés d'une même entreprise ayant des établissements dans plusieurs provinces ou États, participent au même régime offert par l'employeur. Il serait plus simple de n'appliquer qu'une législation pour tous les participants du même régime et de le faire surveiller par une seule entité. Toutefois, étant donné les répercussions sociales très importantes des bénéfices éventuellement acquis par les salariés à leur retraite, aux plans social et fiscal, les différentes provinces où résident les participants ne peuvent rester indifférentes aux questions qui les concernent. En effet, si les salariés se retrouvent sans ressources suffisantes, il pourra devenir nécessaire de leur en procurer à partir des fonds collectés par le biais de l'impôt. Par conséquent, la liberté contractuelle a laissé place à l'interventionnisme étatique et, dans toutes les provinces, des lois à caractère impératif sont venues restreindre cette liberté afin de protéger les intérêts des salariés.

Mais, en ce domaine comme ailleurs, la protection peut être remise en question dans un contexte international ou interprovincial. Si les lois potentiellement applicables divergent, ce qui est le cas, la partie forte peut être tentée de soumettre le régime à une loi qui lui est plus favorable que celle qui s'appliquerait dans une situation purement interne.

Les questions soulevées par l'application de ces régimes privés entrent dans le domaine du droit international privé, c'est-à-dire, en droit québécois, des dispositions codifiées au Livre X du *Code civil du Québec*, parce qu'elles naissent de *la possibilité d'application concurrente et incompatible de plusieurs lois différentes* – en termes techniques : de *conflits de lois*. En effet, si les lois des provinces canadiennes sont relativement proches, elles comprennent néanmoins de multiples différences qui, en pratique, ne donnent pas le même résultat matériel.

De plus, il s'agit de litiges *de droit privé*, naissant à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de contrats collectifs dont le contenu est certes fortement déterminé par des dispositions législatives impératives, mais qui mettent en jeu des droits privés, en général l'attribution par une personne privée de prestations (de retraite, d'invalidité, etc.) à un salarié ou un bénéficiaire de celui-ci, ou des décisions d'un comité de retraite (de nature privée) relatives à l'administration d'un fonds de retraite. On est cependant aux limites du droit privé et du droit public car les lois impératives des différentes provinces prévoient une surveillance de cette gestion par des organismes publics (comme la Régie des rentes du Québec) ainsi que l'application de mesures de droit public comme la mise en tutelle du régime par l'organisme en cas de violation de la loi.

La possibilité matérielle de conflit de lois est aussi soulignée par le fait qu'en vertu d'un « Accord multilatéral de réciprocité »<sup>1</sup>, conclu entre certaines provinces canadiennes en 1968, auquel les autres ont ensuite adhéré (sauf l'Île-du-Prince-Édouard), et en vertu d'un accord semblable entre les provinces et les territoires, il

---

<sup>1</sup> Voir le texte de l'Accord dans RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *Loi sur les régimes complémentaires de retraite. Annotations et commentaires*, Régie des rentes du Québec, mise à jour continue, Annexe 10 [ci-après cité : « Accord de réciprocité »].

est prévu que l'autorité de la province où la majorité des membres d'un régime complémentaire de retraite sont employés (appelée l'« autorité majoritaire ») exerce non seulement ses propres fonctions et pouvoirs de surveillance touchant l'enregistrement, la capitalisation, la dévolution, la solvabilité, la vérification, l'inspection, la liquidation d'un régime, l'obtention des renseignements à son sujet, et tous ses autres aspects, mais aussi ceux de l'autorité de toute autre province ou plusieurs membres, minoritaires, sont employés (autorité dite « minoritaire » selon l'article 2 de l'Accord). Ceci veut dire, par exemple, que la Régie des rentes du Québec est censée surveiller l'application de la loi québécoise mais aussi de celle des autres provinces canadiennes. Elle doit donc pouvoir déterminer le domaine d'application de chacune d'elles et résoudre les conflits éventuels entre elles.

Au plan de la *loi applicable*, en principe, les lois des différentes provinces prévoient elles-mêmes leur domaine d'application international ou interprovincial. La loi québécoise s'applique ainsi au régime de tout salarié se présentant au travail à un établissement situé dans la province (cas d'un travailleur fixe), de tout salarié recevant son salaire à partir d'un établissement qui s'y trouve (cas des travailleurs mobiles, itinérants) ou en détachement en dehors de la province pour un employeur dont l'établissement y est situé. En effet, l'article 1 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*<sup>2</sup>, se lit ainsi :

« La présente loi s'applique aux régimes de retraite relatifs : 1° à des travailleurs qui, pour leur travail, se présentent à un établissement de leur employeur situé au Québec ou, à défaut, reçoivent leur rémunération de cet établissement pourvu que, dans ce dernier cas, ils ne se présentent à aucun autre établissement de leur employeur;

---

<sup>2</sup> L.R.Q., c. 15.1 [ci-après citée : « L.R.C.R. », « loi » ou encore « loi québécoise »].

2° à des travailleurs non visés au paragraphe 1° qui, domiciliés au Québec et travaillant pour un employeur dont l'établissement principal y est situé, exécutent leur travail hors du Québec, pourvu que ces régimes ne soient pas régis par une loi émanant d'une autorité législative autre que le Parlement du Québec et accordant droit à une rente différée. »

Plusieurs lois pourraient donc potentiellement s'appliquer au même régime. En principe, il n'y a pas de conflit dans la mesure où chaque loi ne s'applique effectivement et distributivement qu'au profit de chaque catégorie de salariés selon son lieu de travail ou de paiement. Par exemple, si, sur 100 salariés participants à un même régime, 60 sont employés en Ontario, 30 au Québec et 10 en Alberta, on considère que l'autorité ontarienne doit veiller à l'application distributive des lois ontarienne, québécoise et albertaine. Nous reviendrons plus loin sur cette manière commode et rationnelle d'interpréter distributivement le domaine d'application de chacune de ces lois. Mais il faut noter ici qu'elle n'est pas la seule possible. Une interprétation large de l'article 1 L.R.C.R., permettant d'appliquer le droit québécois *à tout le régime* dès que des participants satisfont aux critères de rattachement particuliers de cet article (travail habituel au Québec, etc.) *même en ce qui concerne la situation de participants non québécois* est plausible<sup>3</sup> mais poserait plus de difficultés puisqu'il y aurait cumul de lois éventuellement incompatibles.

Cette interprétation stricte et ce système ont ainsi été appliqués sans grave problème aux *droits individuels des participants*

---

<sup>3</sup> Voir *Dinney c. Great-West Life Assurance Co.*, [2002] J.J. (Quicklaw) n° 466 (M.B.Q.B.), mettant en cause la loi du Manitoba que la Cour a décidé d'appliquer non seulement aux participants au régime se présentant au travail au Manitoba, mais aussi aux participants travaillant dans d'autres provinces.

(détermination des prestations, etc.). Toutefois, si un travailleur change de lieu de travail, par exemple, l'application de plusieurs lois devient possible à la même situation individuelle, comme pour l'attribution d'une prestation.

De plus, on peut se demander dans quelle mesure il est possible ou pratique de scinder un régime *au plan administratif*. Par exemple, les règles relatives au placement des fonds ne peuvent que difficilement provenir de plusieurs sources. En effet, des méthodes différentes de placement entraînent des conséquences directes sur l'ensemble des fonds d'un régime, qui sont normalement inclus dans une masse indifférenciée avant d'être ponctuellement utilisés (sujets à une « individualisation », pourrait-on dire) pour acheter des rentes pour tel ou tel individu. La rentabilité de l'ensemble dépend de la stratégie de placement relative à cet ensemble, sans que l'on doive séparer la stratégie légale vis-à-vis de tel groupe de salariés (québécois) et illégale vis-à-vis de tel autre (ontarien, albertain).

Donc, dans la pratique, toutes les questions relatives à l'*administration du régime*, touchant indifféremment les salariés quel que soit leur lieu d'emploi, sont soumises à la *loi du lieu où le régime a été enregistré*, qui est habituellement celui où la majorité des participants à un régime sont employés. On en arrive à une situation où l'autorité du lieu où la majorité des participants est employée veille au respect d'une multiplicité de lois applicables distributivement aux droits individuels des participants ou des bénéficiaires, mais où cette autorité, étant en général celle du lieu d'enregistrement, applique sa propre loi à toutes les questions traitant de l'administration collective du régime en général. Comme il n'est pas toujours aisé de faire la distinction (à supposer que cela soit conforme aux lois en cause, ce qui n'est pas évident puisqu'elles ne font pas de distinction à ce sujet), entre les deux types de questions, étant donné que les décisions affectant l'administration du fonds en général risquent ultimement de

toucher chaque participant, et puisqu'il est plus simple d'appliquer une seule loi, assez technique, plutôt qu'une dizaine, on peut prévoir de la part des autorités concernées une tendance naturelle à favoriser l'application de sa propre loi plutôt que celle du lieu de travail habituel de chaque groupe de salariés. D'ailleurs, l'interprétation large que nous avons évoquée pourrait justifier une telle approche, au moins au plan de l'administration du régime, devant une cour de justice, bien que l'Accord de réciprocité oblige de toute manière les autorités de surveillance à faire respecter toutes les lois en cause.

L'affaire *Leco* est une bonne illustration de ces problèmes. Il s'agissait de savoir si la Commission ontarienne surveillant les régimes de retraite avait le pouvoir d'autoriser l'employeur, en vertu du droit ontarien, de s'emparer de tous les surplus d'un régime de retraite, alors même que la moitié de ceux-ci avaient été générés par des cotisations des salariés, dont certains, minoritaires, étaient québécois, en contradiction avec les dispositions du droit québécois qui donnent compétence exclusive à un arbitre pour en décider. Ce surplus avait été créé à l'occasion notamment de la fin d'un régime enregistré lors de sa création au Québec, puis en Ontario lors de la terminaison. Dans cette affaire, la Cour supérieure a décidé que la Régie des rentes du Québec avait le droit d'annuler la décision de la Commission ontarienne analogue, car le droit québécois devait régir cette question vis-à-vis des droits des salariés québécois. Cette décision est en appel au Québec, et la décision ontarienne qui confirmait, de son côté, que la Commission ontarienne ne pouvait agir comme elle l'avait fait<sup>4</sup>, est aussi en appel en Ontario.

---

<sup>4</sup> *Régie des rentes du Québec c. Pension Commission of Ontario*, [2000] O.J. (Quicklaw) n° 2845 (O.S.C.J.).

Pour limiter les problèmes, le droit québécois prévoit certaines exceptions à son application. Un ancien règlement<sup>5</sup> dont l'application est maintenue malgré l'adoption d'un nouveau<sup>6</sup>, prévoit à son article 21 qu'un régime dont les participants sont en plus grand nombre employés ailleurs qu'au Québec en un lieu où il existe une législation équivalente à celle du Québec y est dispensé d'enregistrement et d'inspection. L'article 53 du même règlement dispose aussi qu'un régime enregistré en vertu d'une législation équivalente à celle du Québec peut se conformer aux normes de solvabilité de cette législation, à condition que « le déficit actuariel initial tienne compte des services des participants au régime employés » au Québec. Enfin, l'article 92 de ce règlement prévoit que « [l]e régime enregistré dans une province qui possède une législation équivalente peut se conformer aux normes de placement établies par la législation équivalente. » Donc, on a prévu quand même un minimum pour éviter des problèmes sérieux de gestion, mais mises à part ces exceptions, la loi québécoise s'applique en principe pour le reste, y compris en ce qui concerne l'administration du régime<sup>7</sup>, d'où la possibilité de conflit de lois. On peut ainsi citer comme questions susceptibles d'entraîner des conflits : les mesures relatives à la distribution de l'excédent d'actif, l'interdiction faite en droit québécois de modifier un régime totalement terminé après la date de terminaison, l'interdiction, depuis 1988, d'amender les règles des régimes relatives à l'attribution de l'excédent d'actif, les règles relatives aux transferts d'excédent d'actif, qui doit être transféré lorsqu'il y a transfert de

---

<sup>5</sup> *Règlement général sur les régimes supplémentaires de retraite*, R.R.Q., 1981, c. R-17, r. 1 [ci-après cité : « R.G.R.S.R. »].

<sup>6</sup> Voir l'art. 69(3) du *Règlement sur les régimes complémentaires de retraite*, R.R.Q., 1981, c. R-15.1, r. 1 [ci-après cité : « R.R.C.R. »].

<sup>7</sup> Voir M. ROCHETTE, « Règles régissant les régimes de retraite ayant des participants dans plus d'une province », Institut canadien, 19 avril 1933, Conférence non publiée, p. 1.

passif d'un régime à un autre, les mesures d'informations destinées aux participants<sup>8</sup>.

Récemment, d'ailleurs, la Régie des rentes du Québec a estimé qu'on devait appliquer les dispositions du droit québécois relatives à la mise sur pied d'un comité de retraite au bénéfice de participants québécois, et même si le régime était enregistré en dehors du Québec<sup>9</sup>, et même si la loi du lieu où le régime est enregistré n'en prévoit pas.

Finalement, comme le note très justement un auteur<sup>10</sup>, dans la mesure où la Régie considère que la législation d'une province, comme celle de l'Ontario, n'est pas équivalente à celle du Québec, elle pourrait même considérer, à juste titre, que l'accord de réciprocité ne la concerne pas. Dans l'affaire *Leco*, il était clair que les dispositions ontariennes et québécoises relatives à la méthode de reprise des surplus d'actif des fonds n'étaient pas équivalentes et la Régie a utilisé son droit de se retirer de l'accord pour le régime en question.

Autrement dit, ce n'est que dans la mesure où les lois des autres provinces sont jugées suffisamment proches de celles du droit québécois que la Régie des rentes du Québec accepte de déléguer son pouvoir à l'autorité « majoritaire ». En cas de vrai conflit de lois, elle pourrait reprendre toute sa compétence pour l'exercer elle-même. Tout ceci est logique dans une entente fondée sur la réciprocité.

Quant aux rapports concernés, on peut en distinguer plusieurs types, ce qui rend les problèmes de conflits de lois assez com-

---

<sup>8</sup> Sur tous ces points, voir M. ROCHETTE, *id.*, 9 et 10.

<sup>9</sup> *Id.*, 10 et 11.

<sup>10</sup> *Id.*, 10.



plexes et qui montre que l'article 1 ne suffit pas à les traiter tous. Il faut en effet bien préciser à quel type de rapports le problème se rattache pour lui donner une qualification appropriée et une solution pertinente dans le respect des principes du droit international privé.

On pense d'abord aux rapports entre l'employeur et les salariés, concentrés au sein d'une convention qui est un contrat de travail, éventuellement doublé d'une convention collective, comprenant aussi les bénéfices envisagés comme notamment l'obligation de la part de l'employeur de verser des contributions financières dans un fonds destiné à procurer des rentes de retraite aux salariés. Dans ce même contrat de travail, se trouvent prévues l'obligation du salarié de fournir ses services pendant toute la durée du contrat et, éventuellement, celle de verser aussi des contributions à ce fonds.

On trouve aussi les rapports entre l'employeur, les participants au régime et le comité de retraite, ayant l'obligation de créer et de gérer ce fonds. Le financement des rentes de retraite peut se produire par le versement de primes à un assureur qui garantit alors les rentes. Alternativement, le financement des rentes de retraite se fait par versement de contributions de l'employeur et éventuellement des employés dans une caisse de retraite, fonds commun de placement géré par un comité de retraite. Le comité de retraite agit à ce sujet en tant que fiduciaire au bénéfice des participants au régime (article 150). Ceci se concrétisera généralement par la passation d'un autre contrat entre l'administrateur du fonds, le comité de retraite représentant les intérêts des salariés, et une société de fiducie, une société d'assurance ou d'une autre manière (mandat), si le fonds est garanti.

Or, en situation internationale ou interprovinciale, les questions relatives à ces derniers actes, soumises à la loi désignée soit par les articles 3107 et 3108 C.c.Q. pour le cas d'une fiducie créée

par acte juridique, soit par l'article 3119 C.c.Q. pour le contrat d'assurance, soit par les règles applicables au mandat (articles 3111 à 3113 et 3116 C.c.Q.), ne sont pas nécessairement soumises à la même loi que celle gouvernant les rapports entre employeur et salariés, qui dépendront en principe de la loi applicable au contrat de travail, tel que déterminée par l'article 3118 C.c.Q. De plus, certains rapports de nature fiduciaire entre le comité de retraite et l'employeur et les participants devraient aussi être soumis aux règles de conflit applicables aux fiducies légales.

Dans un premier chapitre, nous allons analyser les divers types de rapports du point de vue civiliste et du point de vue de la common law, puis, dans chaque système, déterminer les règles de résolution des conflits touchant chaque aspect des problèmes, soit celles relatives aux droits des participants (rapports salariés-employeur) dans un second point, et celles relatives à l'administration (incluant la modification, la liquidation, etc.) des régimes dans un troisième point. Nous terminerons cette étude en examinant la pertinence des accords interprovinciaux en ce domaine et les règles éventuelles qu'un futur accord devrait contenir.

## **1. LA QUALIFICATION DES DIFFÉRENTS RAPPORTS CRÉÉS À L'OCCASION DE L'EXISTENCE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE**

Le régime de retraite fait intervenir plusieurs types de relations juridiques dont la qualification entraînera l'application de règles de conflit spécifiques ou générales. La qualification se fonde sur les conceptions internes, éventuellement élargies afin de tenir compte du caractère international ou interprovincial des situations. Étant donné, d'une part, les assez grandes divergences en droit interne entre le droit civil du Québec et le droit privé des provinces de common law et, d'autre part, les différences au plan de la résolution des conflits de lois dans les deux systèmes, il est préférable de les étudier tout à tour.

### **1.1. Analyse selon le droit civil québécois**

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* prévoit expressément dans son article 6 :

« Un régime de retraite est un contrat en vertu duquel le participant bénéficie d'une prestation de retraite dans des conditions et à compter d'un âge donnés, dont le financement est assuré par des cotisations à la charge soit de l'employeur seul, soit de l'employeur et du participant.

À moins qu'il ne soit garanti, tout régime de retraite doit avoir une caisse de retraite où sont notamment versés les cotisations ainsi que les revenus qui en résultent. Cette caisse constitue un patrimoine fiduciaire affecté principalement au versement des remboursements et prestations auxquels ont droit les participants et bénéficiaires. »

Donc la conception québécoise est apparemment assez claire et découle du premier alinéa de l'article 6 L.R.C.R.. D'abord, le régime de retraite est un *contrat* créant des droits à versement de remboursements ou de prestations, et des obligations de contribution et de versement de tels remboursements et prestations (article 6 alinéa 1 L.R.C.R.). D'ailleurs, l'article 2 de la même loi précise que « [l]a présente loi ne s'applique pas [...] 4° à un régime de retraite *établi par une loi*, sauf [...] » (nous soulignons). *A contrario*, on en déduit qu'en principe, les régimes touchés par la loi sont *établis par contrat*. Ensuite, à moins d'être versées à titre de prime à une compagnie d'assurance qui garantira les prestations du régime, les contributions doivent être administrées et gérées par un comité de retraite, agissant comme fiduciaire (article 150 L.R.C.R.) et donc comme administrateur du bien d'autrui. Cette caisse de retraite « constitue » un patrimoine fiduciaire, c'est-à-dire une *fiducie* (article 6 alinéa 2).

Du point de vue de la loi applicable, des questions touchent ces deux aspects : contrat de régime complémentaire de retraite et fiducie de retraite.

#### 1.1.1. La nature du contrat de régime complémentaire de retraite à l'origine des droits des participants et des bénéficiaires

Le contrat de régime de retraite est susceptible d'être soumis, en droit international privé, aux règles de conflit de lois des articles 3109 à 3120 C.c.Q., selon la question posée et le type de contrat et aux articles 3134 à 3140, 3148 et 3149 C.c.Q., au plan des règles de compétence internationale des autorités québécoises. Étant donné que le Code civil prévoit des règles spécifiques pour certains contrats, notamment le contrat de travail (articles 3118, 3149 C.c.Q.), le contrat d'assurance (articles 3119, 3150 C.c.Q.) et le mandat (article 3116 C.c.Q.), il faut déterminer la nature exacte

du contrat en question. Si le régime se trouve dans la convention collective, sa nature dépend de celle de la convention.

Certains auteurs<sup>11</sup> notent très justement qu'on doit renoncer à qualifier de manière classique le régime de retraite : sa nature « hybride » tiendrait au fondement contractuel à l'origine du rapport obligationnel entre les différentes parties, et à son fondement légal en raison de l'existence de dispositions impératives provenant de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Plus précisément, nous pensons qu'on doit distinguer, au sein du contrat créant le régime, selon que les obligations proviennent directement de la volonté des parties ou directement de la loi. On y trouve des obligations contractuelles et des obligations légales, créées par la loi à l'occasion de l'existence du contrat né de la volonté des parties. La nature du contrat n'est aucunement hybride : le régime, c'est-à-dire l'ensemble des dispositions qui le régissent, vient de deux sources donc revêt bien une nature hybride. Ceci pourrait avoir son importance du point de vue du droit international privé<sup>12</sup>.

En droit interne, dans *TSCO of Canada Ltd c. Châteauneuf*<sup>13</sup>, la Cour d'appel du Québec a affirmé en 1995 :

---

<sup>11</sup> R. CRÊTE, « Les régimes complémentaires de retraite au Québec : une institution à découvrir en droit civil », (1989) 49 *R. du B.* 177, 187.

<sup>12</sup> En effet, il se pourrait que les obligations contractuelles de pur droit privé dépendent de la loi désignée par la règle de conflit choisie pour les parties, alors que les règles contractuelles de source légale proviennent d'une loi impérative, éventuellement différente et non compétente selon cette règle de conflit, mais applicable soit en vertu de la méthode des lois de police soit en vertu d'une règle de conflit unilatérale particulière. Nous examinerons cette question plus bas.

<sup>13</sup> [1995] R.J.Q. 637, 656 (C.A.).

« Quels que soient son mode de création et ses modalités, un régime de retraite est considéré comme un élément des conditions de travail de l'employé. Obligatoire ou facultative, la participation offerte constitue un élément de la contrepartie proposée à l'employé pour l'exécution de sa prestation de travail. Elle s'insère dans la relation de travail de l'employé ».

Déjà, en 1986, avant la réforme du Code civil, dans *Ferris c. Les Industries Domco Ltée*<sup>14</sup>, la Cour d'appel, sous la plume de le juge LeBel, avait énoncé : « [L'employeur] a violé les engagements pris en vertu d'un contrat de travail dont le régime de retraite était l'un des éléments constitutifs ».

En 1996, la Cour d'appel a repris cette qualification dans *Pierre Moreault Ltée c. Sauvé*<sup>15</sup> : « Bien qu'élément constitutif du contrat de travail, le régime de retraite reste cependant soumis à un régime législatif particulier : la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes*. »

Allant au bout du raisonnement, un auteur affirmait alors<sup>16</sup> : « Plus globalement, nous pouvons aussi considérer que le régime de retraite, tout comme le salaire et autres avantages sociaux, fait partie du contrat de travail des employés. »

---

<sup>14</sup> [1986] R.J.Q. 1512, 1517 (C.A.).

<sup>15</sup> [1997] R.J.Q. 44, 47 (C.A.).

<sup>16</sup> R. CRÊTE, *loc. cit.*, note 11, 189. Toutefois, la professeure Crête semble se contredire un peu plus loin lorsqu'elle affirme : « Le régime de retraite, pour sa part, n'est ni défini, ni réglementé de façon spécifique par le Code et, donc, demeure un contrat innommé. » Dans le même sens : J. LAURENT, « Droit des participants aux surplus des caisses de retraite », (1990) 50 *R. du B.* 959, 969 : « Au Québec, il ne fait aucun doute que le régime de retraite est un des éléments du contrat de travail. »

Si l'on suit cette tendance, ce qui nous semble logique, le contrat de régime de retraite n'est pas un contrat innommé, mais plutôt un ensemble de dispositions appartenant à un contrat plus vaste : le contrat de travail<sup>17</sup>. Toutefois, dans *TSCO of Canada Ltd c. Châteauneuf*<sup>18</sup>, la Cour d'appel du Québec semble plutôt considérer que le régime de retraite est un contrat innommé, puisque le juge LeBel énonce alors :

« D'origine diverse, d'encadrement complexe, le régime de retraite ne correspond à aucun des contrats nommés du *Code civil du Bas Canada*, non plus, d'ailleurs, que du *Code civil du Québec*. Ces Codes n'en ont pas établi spécifiquement les éléments essentiels et les règles applicables. Toutefois, la relation contractuelle ainsi créée n'échappe pas aux règles générales des contrats. »

Dans le même sens, le juge Baudouin écrit<sup>19</sup> : « [D]ès la création du fonds, en 1946, il s'est formé entre les parties un contrat synallagmatique, innommé [...] ».

On doit donc choisir entre une qualification relativement stricte, comme la Cour d'appel en 1995 pousse à le faire, et une qualification « globale », comme celle que proposent la professeure Crête et la Cour d'appel en 1986 et 1997. La seconde position nous paraît préférable en droit international privé<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> De fait, la définition de l'article 2085 C.c.Q. est assez large puisqu'elle énonce simplement : « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. »

<sup>18</sup> Précité, note 13, 656.

<sup>19</sup> *Id.*, 704.

<sup>20</sup> En droit international privé, la qualification peut être différente de celle du droit interne parce qu'elle n'a pas les mêmes buts.

En définitive, il semble bien que la qualification de « contrat innommé » s'explique dans le contexte du *Code civil du Bas Canada* mais uniquement au sujet d'un « contrat de fiducie » que l'on cherchait à classer avant l'avènement de la fiducie générale du *Code civil du Québec*. En 1990, un auteur exposait très clairement ce point. Selon M<sup>e</sup> Jean Laurent<sup>21</sup> :

« En l'absence de règles légales particulières sur le patrimoine d'affectation et devant les limites de la fiducie de droit civil, le contrat de "fiducie" utilisé au Québec dans le cadre des régimes de retraite doit être interprété comme un contrat innomé [...]. »

Donc, depuis 1994, il n'est plus de mise de qualifier la fiducie des régimes de retraite québécois de « contrat innomé » parce que *la fiducie n'est pas un contrat* mais une institution *autonome* (qui se rapproche un peu plus du droit réel) et parce qu'elle trouve pleinement sa place au sein des dispositions générales du Code civil à ce sujet. Mais, de toute manière, le contrat constituant le régime de retraite n'est pas la fiducie qui en découle et il n'apparaît pas plus justifié de le qualifier maintenant de contrat innomé qu'avant : il s'agit, en toute logique, d'une partie du contrat de travail, comme l'a répété la Cour d'appel à plusieurs occasions.

Toutefois, si l'on suivait l'opinion opposée et si l'on appliquait les règles de conflit générales au régime de retraite, c'est-à-dire les articles 3111 à 3113 C.c.Q., plutôt que l'article 3118, la différence serait assez minime en pratique. Dans les deux cas, le choix de la loi est possible, sous réserve des lois de police notamment. La première différence serait qu'en vertu de l'article 3111 C.c.Q., on n'utiliserait pas le mécanisme prévu à l'article 3118, faisant qu'en cas de choix d'une loi moins protectrice que

---

<sup>21</sup> J. LAURENT, *loc. cit.*, note 16, 977.



celle du lieu d'exécution habituelle de travail, on applique quand même les dispositions impératives (en droit interne) de celle-ci (sauf si le contrat ne contient aucun élément d'extranéité). Toutefois, en pratique, il est assez rare, bien que de plus en plus courant, de trouver des clauses de choix de la loi dans le régime. Dans ce cas, la loi applicable selon l'article 3118 C.c.Q. sera en principe celle du lieu d'exécution du travail. Les articles 3112 et 3113 C.c.Q. donneraient compétence à la loi du lieu de résidence du débiteur de la prestation caractéristique du régime. S'agit-il du lieu de résidence ou de l'établissement de l'employeur? de celle de l'employé? Dans la mesure où le but du régime est de fournir des prestations de retraite, on doit se demander qui devra les fournir. En pratique, il s'agira d'un comité de retraite, à partir de fonds fournis soit par l'employeur, soit par les employés, soit, dans la plupart des cas, par les deux (ce qui ne veut absolument pas dire que les contributions de l'un et des autres soit identiques puisqu'en pratique les employés y contribuent pour l'essentiel, alors que les contributions de l'employeur sont « complémentaires »). Mais, à notre avis, le comité de retraite n'est pas une partie au régime : il n'existe qu'une fois celui-ci créé et en conséquence de ce régime, tout comme la caisse de retraite.

Au plan matériel, un régime peut être contributif ou non de la part du salarié. La majorité des régimes appartient à la première catégorie. S'il est non contributif, l'employeur s'engage à contribuer seul à un fonds de pension au bénéfice du salarié et l'on peut aisément y voir une obligation essentielle d'un régime ou d'un contrat de travail, puisqu'il s'agit en fait du versement d'un salaire différé, et que ce versement est l'une des obligations essentielles du contrat de travail. Il s'agit en effet d'un avantage ajouté à la situation de salarié. Dans le cas d'un régime contributif, on peut hésiter. Pourtant, la qualification, et la loi applicable, ne nous semblent pas devoir être différentes, puisqu'il s'agit de sommes retenues à même le salaire par l'employeur. En fait, dans

tous les cas, il s'agit d'un avantage social négocié globalement en même temps que le montant du salaire. Bref, il paraît difficile de déterminer la prestation caractéristique, ou plutôt le débiteur de cette prestation. On doit donc revenir à la règle de l'article 3112 C.c.Q., celle de la loi ayant les liens les plus étroits, en regard de toutes les circonstances. Or, il semble bien que, parmi les circonstances importantes, le contrat de travail lui-même figure en première place, dans la mesure où l'on n'accepte pas de faire du régime une partie du contrat de travail dont il est l'accessoire. Donc, même dans cette hypothèse de qualification, on devrait appliquer au régime la loi du contrat de travail, désignée selon l'article 3118 C.c.Q.

Comme on le constate, il n'y a pas de grandes différences pratiques ni, surtout, de grands avantages à qualifier séparément « contrat de travail » et « régime ». Nous considérons donc qu'une qualification large devrait être acceptée en droit international privé québécois, lorsqu'il s'agira, en vertu de l'article 3118 C.c.Q., de déterminer la loi applicable, de manière à inclure le régime de retraite dans la catégorie de rattachement « contrat de travail ». Dans la récente affaire *Stelco Inc.*<sup>22</sup>, la Cour supérieure de Longueuil a ainsi appliqué l'article 3118 C.c.Q. à une question relative aux droits des participants à la terminaison d'un régime de retraite, ce qui confirme cette position.

Le fait que l'adhésion au régime soit facultative ou obligatoire n'a aucune conséquence sur l'analyse que nous devons faire puisque la notion de contrat d'adhésion n'est pas spécifiquement traitée au plan du droit international privé. Par contre, le contrat de travail et le contrat d'assurance comportent des règles particulières visant à protéger le travailleur et l'assuré.

---

<sup>22</sup> *Boucher c. Stelco Inc.*, J.E. 2000-1650 (C.S.), j. Durocher.

Examinons maintenant l'administration du régime et l'utilisation des contributions du point de vue de leur nature : l'article 6 signale la création d'une fiducie.

1.1.2. La fiducie de retraite complémentaire découlant de l'administration du régime

Nous venons de voir que, par contrat de travail ou par convention collective assimilée de par sa nature à un contrat de travail, on assiste, par ces actes de nature contractuelle, à la création d'un régime complémentaire de pension de retraite (article 6 alinéa 1) dont l'objet est soit le remboursement de contributions soit le versement de prestations de retraite. Lorsque le contrat de rente, contrat nommé (assujetti en droit québécois interne aux articles 2367 à 2388 C.c.Q.) créé lorsque la retraite arrive, est converti en rente au profit du participant ou du bénéficiaire, alors l'obligation du régime de retraite est exécutée – les sommes acquises au compte du participant doivent servir à lui fournir cette rente – et des rapports de nature personnelle naissent alors au plan du contrat de rente, entre le crédientier (bénéficiaire ou participant) et le débirentier (compagnie chargée de verser la rente).

La mise en œuvre de ce contrat de régime suppose donc une administration complexe, s'étendant sur une assez longue période pendant laquelle la situation peut se modifier (faillite de l'employeur, fusion de son entreprise avec une autre, décès du participant actif, etc.). Il importe alors, pour protéger l'employé, que ses droits survivent à ces événements. C'est d'ailleurs pourquoi une fois le régime créé dans le cadre d'une convention collective ou d'un contrat, la loi intervient pour lui donner une existence plus solide que le contrat ou que la convention collective elle-même, étant donné ses buts particuliers<sup>23</sup>. Les versements de

---

<sup>23</sup> J. LAURENT, *loc. cit.*, note 16, 970.

prestations de retraite eux-mêmes sont donc prévus soit par passation de contrats d'assurance, dans le cas de régimes garantis totalement ou partiellement soit, dans le cas de régimes non totalement garantis, par la création d'une fiducie (d'un *trust*, s'il s'agissait d'une législation de common law).

Un régime de retraite peut en effet prévoir une garantie à toutes les obligations découlant du régime ou à une partie d'entre elles. Dans un régime entièrement garanti, le comité de retraite utilise les sommes cotisées auprès de l'employeur et des salariés en payant des primes à une compagnie d'assurance qui, en contrepartie, doit verser les prestations prévues par la loi et par le régime aux participants et aux bénéficiaires<sup>24</sup>. Alors le comité n'agit pas comme fiduciaire (article 150 L.R.C.R.). Habituellement, le régime n'est pas garanti.

Si le régime n'est pas garanti, ou ne l'est qu'en partie, la caisse de retraite doit être administrée et gérée par un comité de retraite. Mais ce comité peut soit déléguer ses pouvoirs (article 152 L.R.C.R.) – auquel cas le délégué aura les mêmes obligations que celle qu'aurait eu le comité de retraite s'il avait exercé ses pouvoirs (article 153 L.R.C.R.) – soit gérer le régime lui-même ou par l'intermédiaire d'un mandataire, auquel cas il y aura contrat de mandat. Le comité peut aussi confier cette gestion à une société spécialisée : société de gestion, de fiducie ou même compagnie d'assurance. Il y a alors passation d'un contrat de gestion entre l'administrateur de la caisse et le gestionnaire. Si l'on pouvait penser qu'il s'agissait essentiellement d'un contrat de services, puisque l'article 2130 C.c.Q. limite le mandat à la représentation dans l'accomplissement d'un acte juridique, et que la gestion comprend un grand nombre d'actes matériels, néanmoins, la Cour

---

<sup>24</sup> Alain GAZAILLE, *Guide des régimes de retraite : les régimes privés*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1990, p. 47.

suprême du Canada vient de décider que le contrat de gestion de portefeuille est aussi soumis aux règles du mandat<sup>25</sup>.

Dans le cas où le régime n'est pas entièrement garanti, un comité de retraite est formé, qui est fiduciaire du régime. Employeurs et employés ont alors notamment l'obligation contractuelle d'agir comme constituants (ou *settlor*) et de transférer des fonds qui leur appartiennent vers un patrimoine fiduciaire (ou *trust property*). Ce patrimoine appartient ou est sous le contrôle d'un fiduciaire (ou *trustee*), comité de retraite ou non, selon la loi applicable. En droit québécois, il s'agit d'une fiducie d'utilité privée (article 1269 C.c.Q.), notion limitrophe entre le droit des biens et celui des obligations, qui mène à ne reconnaître aucun droit de propriété portant directement sur les fonds (article 1261 C.c.Q.), mais des droits personnels inclus dans le patrimoine du bénéficiaire et du constituant contre le fiduciaire. Ce dernier a en effet l'obligation personnelle de gérer et d'administrer ce patrimoine pour procurer des rentes aux participants ou aux bénéficiaires au bénéfice exclusif des participants au régime de retraite ou à ses bénéficiaires (qui sont tous bénéficiaires ou *beneficiaries* au sens du droit des fiducies). Il s'agit donc d'*administration du bien d'autrui* dans un système civiliste comme celui du Québec ou le fiduciaire n'en est pas propriétaire<sup>26</sup>.

De plus, l'article 49 de la loi québécoise prévoit une fiducie réputée visant aux cotisations non versées à la caisse de retraite et détenues par l'employeur.

---

<sup>25</sup> *Laflamme c. Prudential-Bache Commodities Canada Ltd.*, [2000] 1 R.C.S. 638, au n° 27.

<sup>26</sup> Ce système correspond en common law au cas assez courant où un constituant (*settlor*) est aussi bénéficiaire (*beneficiary*). Il arrive aussi parfois que l'un des constituants (*settlors*), l'employeur, soit lui-même le fiduciaire (*trustee*), ayant l'obligation de gérer le patrimoine fiduciaire au bénéfice de l'autre constituant.

Il faut alors déterminer la nature, contractuelle ou légale, de ces fiducies. Cette question est importante dans la mesure où l'article 3107 C.c.Q. prévoit la loi applicable à la fiducie « créée par acte juridique ». Par contre, rien n'est prévu pour la fiducie non créée par acte juridique, ce qui inclut bien sûr la fiducie créée par jugement. Nous reportons ces développements à la partie 3, puisque nous examinerons alors les questions relatives à l'administration du régime de retraite et que celles-ci se posent plus particulièrement dans le cadre des fiducies.

Avant l'avènement de la fiducie générale du Code civil, des auteurs avaient tenté d'expliquer la situation juridique où un employeur a l'obligation de verser des cotisations selon le régime, et où un administrateur a l'obligation de gérer les fonds au bénéfice des employés et de leur verser des sommes permettant de financer des prestations de retraite par une stipulation pour autrui (les employés), jointe à l'existence d'un patrimoine d'affectation, ou par le biais du mandat dans certains cas<sup>27</sup>. Ces analyses ont été reprises en partie dans l'affaire *TSCO*<sup>28</sup> qui traitait d'une situation antérieure à 1994. Mais nous croyons que, depuis 1994, sous réserve des dispositions transitoires de la *Loi sur l'application de la réforme du Code civil*<sup>29</sup>, il n'est plus nécessaire de faire appel à ces notions (tout de même assez discutées, puisque la juge Deschamps, dissidente dans l'affaire *TSCO*, écartait l'idée de la

---

<sup>27</sup> R. CRÊTE, *loc. cit.*, note 11, 192 et 193; J. LAURENT, *loc. cit.*, note 16, 975-984.

<sup>28</sup> Précitée, note 13, 687, j. LeBel : « [p]armi les éléments incorporés dans la relation d'emploi avec les salariés se trouve la stipulation pour autrui dont ils bénéficient » et par le juge Baudouin (*id.*, p. 704) : « Lorsque [l'employeur] a confié l'administration du régime à un tiers, il s'est alors formé une stipulation pour autrui valable, dont les employés actuels et futurs sont les bénéficiaires, l'employeur le stipulant et la personne morale qui gère les fonds le promettant. »

<sup>29</sup> L.Q. 1992, c. 57 [ci-après citée : « L.A.R.C.C. »].

stipulation pour autrui en faveur d'un mandat<sup>30</sup>) de droit des obligations contractuelles pour expliquer ces rapports au sein du régime de retraite : la fiducie, quand le régime en crée une, suffit à justifier l'existence d'un patrimoine distinct de tous les acteurs et détermine clairement les devoirs des administrateurs et les droits des bénéficiaires<sup>31</sup>. Cette analyse nous rapproche d'ailleurs de celle appropriée en principe pour les situations se déroulant sous l'empire des lois des provinces de common law.

Dans l'affaire *Pierre Moreau Ltée. c. Sauvé*<sup>32</sup>, la Cour d'appel a admis aussi cette analyse en terme de stipulation pour autrui dans une affaire d'affectation des surplus en fin de régime. Ceci s'explique très bien, non seulement parce que l'action avait été portée devant les tribunaux avant la réforme du Code civil, mais encore parce que le régime en cause ne créait aucune fiducie : l'employeur avait chargé une compagnie d'assurance d'administrer ce régime non contributif. Par conséquent, il était nécessaire et approprié d'envisager la question sous l'angle purement contractuel d'une stipulation pour autrui.

## 1.2 Analyse selon la common law canadienne

Au plan du droit interne, en système de common law, les rapports entre employeurs et employés dépendent aussi d'un contrat de travail (*contract of work and hire*). Les dispositions

---

<sup>30</sup> *TSCO of Canada Ltd c. Châteauneuf*, précitée, note 13, 709.

<sup>31</sup> Voir aussi L. LABRÈCHE, « Le nouveau Code civil Québec ne fait pas la révolution en matière de régime de retraite », (1995) *Avantages* 27, 29 : « [...] en reconnaissant l'existence d'une fiducie d'utilité privée qui comprend, notamment, la fiducie de retraite, le Code civil devrait mettre fin aux difficultés d'interprétation relatives à la nature juridique d'un régime de retraite ».

<sup>32</sup> Précitée, note 15, 44.

supplétives relatives au régime complémentaire de retraite sont des clauses contractuelles de même nature que les autres, bien que les dispositions impératives des lois relatives à ces matières doivent être considérées comme des clauses implicites (*implied terms by statutes*). En common law, la règle de conflit relative aux contrats est la *proper law of the contract*, c'est-à-dire la loi choisie par les parties ou, en l'absence de choix, la loi ayant les liens les plus étroits (*the closest connection*) avec la situation. Cette règle vient d'être confirmée par la Cour du Banc de la Reine du Manitoba dans *Dinney c. Great-West Life Assurance Co.*<sup>33</sup> La Cour a appliqué la loi du Manitoba, expressément choisie dans le régime, non seulement au bénéfice de participants se présentant au travail au Manitoba, mais aussi au bénéfice des participants travaillant en dehors de cette province. Toutefois, la Cour a réservé – excluant éventuellement du domaine d'application de la *proper law* – le cas où serait en cause une règle impérative destinée à protéger le travailleur (« regulatory standards for the protection of persons employed in that proving »), c'est-à-dire, en fait une règle d'application nécessaire à une règle unilatérale impérative d'une autre province. Par ailleurs, les règles de ces lois relatives à l'administration du fond de pension devraient être soumises à celles des *trusts* ou éventuellement à celles de l'*agency*, selon le cas. Enfin, lorsque l'administration et la gestion d'un fond entièrement garanti sont confiées à une compagnie d'assurance, on applique les règles relatives au contrat d'assurance. Le contenu des règles des régimes complémentaires de retraite (existence de régimes contributifs et non contributifs, de régimes à cotisation déterminée ou à prestation déterminée, types de rentes, etc.) n'est pas très différent de celui auquel nous venons de faire référence en droit québécois. Nous n'insisterons donc pas sur ce point.

---

<sup>33</sup> Précité, note 3.



## LA QUALIFICATION DES DIFFÉRENTS RAPPORTS

---

Nous examinerons dans le point suivant les questions touchant la loi applicable aux conflits de lois en matière de droit des participants au régime complémentaire de retraite.



## **2. LA LOI APPLICABLE AUX DROITS DES PARTICIPANTS**

De manière générale, une interrogation surgit : pour connaître la loi applicable à une question, encore faut-il savoir quelle autorité va se prononcer. En effet, en cas de conflit de lois, chaque autorité applique en principe son propre système de résolution de ces conflits, à moins d'un accord. Or, en vertu d'un accord, les autorités de surveillance, comme la Régie, doivent vérifier que les administrateurs des régimes respectent les diverses lois qui doivent s'appliquer en vertu du système de conflit de lois auquel chaque loi appartient, puisque ces autorités sont soumises à cet accord par lequel les diverses autorités canadiennes délèguent réciproquement leurs pouvoirs à l'autorité du lieu où la majorité des salariés d'un régime sont employés. Autrement dit, lorsque la Régie exerce ses pouvoirs, elle le fait non seulement en tant qu'autorité québécoise, mais aussi en tant qu'autorité délégataire de toute autre province où travaille une minorité de membres du même régime. Par contre, l'administrateur (privé) québécois du régime, ainsi que le juge québécois, ne sont pas parties ni en principe liés par cet accord, mais doivent raisonner par rapport au droit international privé québécois s'il s'agit de conflit de lois privés. Si les règles de résolution de conflit de lois ne sont pas les mêmes au Québec et dans les autres provinces, il paraît impossible pour l'autorité de surveillance de vérifier le respect de lois qui ne sont pas compétentes selon le système de celui appelé à les appliquer (comité de retraite ou juge)... Or la Régie peut placer un régime de retraite sous son administration provisoire ou définitive si elle estime que celui-ci n'est pas conforme aux dispositions de la loi qu'elle considère applicable. Une telle menace constitue certainement un moyen efficace d'aboutir au respect forcé des lois des autres provinces. Mais, en ce qui concerne les juges, la menace est inefficace. Il est de même souhaitable de ne pas imposer ainsi aux comités de retraite de violer, le cas échéant, les règles de conflit du Code civil.

Dans la même optique, on doit tenir compte de certaines dispositions récentes de la loi québécoise, telle qu'elle vient d'être amendée en janvier 2001.

D'abord, on doit mentionner que l'article 249 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, de 1989, dispose que la Régie peut conclure une entente « pour l'application de la présente loi ou d'une autre loi applicable, en tout ou en partie, aux régimes de retraite » et que cette entente acquiert « force de loi » dès son dépôt à l'Assemblée nationale. Ainsi, La Régie des rentes du Québec se trouverait légalement investie du pouvoir d'exercer les fonctions et les pouvoirs statutaires des organismes similaires des autres provinces, donc de vérifier le respect des lois analogues à la loi québécoise applicables selon leurs propres règles de conflit de lois. On peut se demander dans quelle mesure ce pouvoir implique directement celui d'obliger les comités à respecter ces lois. Ceci n'est absolument pas certain puisque les contrats créant des régimes complémentaires de retraite sont des actes privés dont le droit applicable doit normalement dépendre des règles du droit international privé énoncées au Code civil (Livre X). Selon la jurisprudence, il semble clair que l'administration ne peut modifier par contrat les lois et les droits subjectifs reconnus aux particuliers<sup>34</sup>. D'ailleurs, l'article 249 L.R.C.R. ne donne un tel pouvoir à la Régie que « conformément à la loi », c'est-à-dire sous réserve du Code civil. On pourrait aussi objecter que le fait, pour un texte, d'acquiescer force de loi n'entraîne pas pour autant son application à d'autres personnes ou organismes que ceux visés par le texte. Celui-ci, ne créant que des obligations ou des pouvoirs

---

<sup>34</sup> Voir l'excellente note de M<sup>c</sup> Jean DE MONTIGNY, Service juridique de la Régie des rentes du Québec, 15 décembre 1997, p. 2, citant : *Renvoi : Loi Anti-inflation*, [1976] 2 R.C.S. 373; *Manitoba Government Employees Association c. Gouvernement du Manitoba*, [1978] 1 R.C.S. 1123; *R. c. Rottiers*, [1995] C.S.C.R. n<sup>o</sup> 568 (C.S.).

entre autorités administratives, ne toucherait donc pas les particuliers, même s'il avait force de loi.

Toutefois, on peut penser que la formulation utilisée, « acquérir force de loi », implique que les dispositions de l'entente doivent être opposables à tous, même aux particuliers qui n'en sont pas parties. Il semblerait, cependant, que les ententes envisagées par cet article 249 devaient inclure une disposition relative à la loi applicable, menant logiquement à l'application d'une loi unique, probablement celle de l'autorité majoritaire, ce qui n'est pas le cas de l'Accord actuel et, de toute manière, ce dernier ne paraît pas avoir été déposé à l'Assemblée nationale, donc ne peut bénéficier des dispositions de l'article 249.

Pourtant, la même loi québécoise sur les régimes complémentaires de retraite donne le pouvoir à la Régie, en vertu de l'article 246, d'exiger un document ou un renseignement « [...] 6° qu'elle estime nécessaire pour vérifier si un régime de retraite, une évaluation actuarielle ou un document prévu par la présente loi *ou qu'elle exige* est conforme à cette loi *ou aux exigences de la Régie* » (nous soulignons). De même, selon l'article 248 L.R.C.R., la Régie peut rendre une ordonnance prescrivant au comité de retraite de prendre toute mesure régulatrice qu'elle indique lorsqu'elle est d'avis que « [...] 6° le contenu d'un document prévu par la présente loi *ou exigé par la Régie* n'est pas conforme aux exigences de cette loi *ou à celles de la Régie* » (nous soulignons). Ainsi, si la Régie a l'obligation (de nature contractuelle, étant donné la nature de l'Accord multilatéral de réciprocité) de faire respecter les lois des autres provinces, elle pourrait reporter sur les comités de retraite l'application pratique des mesures permettant le respect de ces lois, telles qu'elles se veulent applicables, en formulant des exigences non fondées sur la loi québécoise mais *calquées sur les lois des autres provinces* et en imposant, grâce à ces dispositions québécoises (articles 246 et 248 L.R.C.R.), que ces comités les respectent. Ultiment, sous

réserve d'une question d'invalidité au plan administratif de ce procédé, le juge québécois chargé de résoudre un litige ne pourrait que constater que, d'une part, la Régie a le droit d'exiger des comités de retraite de prendre des mesures dictées par le droit étranger que cette Régie considère compétent, même si, d'autre part, les comités devaient – en sus! – respecter les (autres) lois étrangères désignées par les règles du droit international privé québécois.

On trouve donc dans une loi particulière certains articles qui semblent permettre à une autorité administrative d'imposer indirectement le respect de lois d'autres provinces éventuellement applicables selon d'autres règles que celles du droit international privé québécois. Ce pouvoir remarquable ne semble d'ailleurs pas balisé de manière particulière et il serait bon pour la prévisibilité des membres des comités de retraite de préciser les principes que la Régie veut et semble désormais pouvoir faire appliquer, ne serait-ce qu'en les informant généralement qu'elle entend faire respecter les lois canadiennes telles qu'elles veulent s'appliquer et non telles qu'elles pourraient être déclarées compétentes selon le droit international privé québécois.

De plus, il faut encore relever que l'article 2 L.R.C.R., tel que modifié depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, permet « au gouvernement », « par règlement et aux conditions qu'il fixe », de soustraire à l'application de la loi tout régime ou toute catégorie de régime qu'il désigne « en raison, notamment, de ses caractéristiques particulières ou de la complexité de la loi eu égard au nombre de participants qu'il comporte ». Alors le « gouvernement peut également prescrire les règles particulières qui lui sont applicables ». Il existe donc ici un pouvoir donné au gouvernement du Québec, au ministre responsable, d'imposer l'application des lois des autres provinces en dépit de la loi qui s'appliquerait normalement en vertu de la règle de conflit du Code civil.

Ces dispositions propres à la loi québécoise ne se retrouvent pas nécessairement dans celles des autres provinces. En common law, il y a lieu de se poser aussi cette question préliminaire de savoir comment une autorité délégataire des pouvoirs d'une autre pourrait faire respecter la loi que celle-ci considère applicable en vertu de l'entente de réciprocité, alors que les règles de droit international privé, auxquelles doivent se rapporter les particuliers ou même les juges chargés de résoudre les litiges, mènent à une autre loi.

À supposer que les règles de droit international privé des provinces de common law ne donnent pas compétence directe aux lois des autres provinces qui se veulent applicable, de manière unilatéraliste – point sur lequel nous reviendrons pour en vérifier l'exactitude – il y a lieu de noter que l'ancienne version de l'article 95 (2) de la loi ontarienne<sup>35</sup> disposait que la Commission ontarienne avait le pouvoir d'ordonner que, dans le cas d'un régime de retraite qui devait être enregistré en Ontario pour pouvoir y être administré (article 6 de la loi ontarienne), mais qui aurait déjà été enregistré dans une province désignée comme ayant une législation équivalente (ce qui est le cas de toutes les provinces canadiennes disposant d'une telle législation), la législation ontarienne ne s'y appliquait que de manière limitée. Elle avait aussi le pouvoir d'« autoriser l'application de la loi [de la province] désignée à l'égard du régime de retraite ». Ainsi, même s'il était nécessaire de demander dans chaque cas que la Commission émette une telle ordonnance particulière, celle-ci disposait expressément du pouvoir d'imposer l'application de la loi du lieu d'enregistrement du régime, plutôt que celle, éventuellement différente, qui aurait

---

<sup>35</sup> *Loi sur les régimes de retraite*, L.R.O. 1990, c. P-8 [ci-après citée : « P.B.A. »]. Voir à ce sujet H. FRANCIS et C. FRANCIS, « Pensions and Retirement Benefits », dans *C.E.D. (Ontario)* 3<sup>e</sup> éd., vol. 25, titre 108 (mise à jour avril 1997).

découlé de l'application des règles de conflit normales du droit international privé.

Par comparaison, nous avons remarqué que la Régie des rentes dispose d'abord, selon l'article 249 L.R.C.R., du pouvoir de conclure des ententes qui permettraient de régler les conflits de lois en ce domaine. Or l'entente actuelle ne permet pas de régler les conflits de lois car elle ne traite que de la compétence des autorités de surveillance, sans aller jusqu'à prévoir quelle loi s'applique en cas de conflit. Ce pouvoir de conclure des ententes est aussi donné à la Commission ontarienne par l'article 95(1) de la loi ontarienne. Mais celle-ci allait plus loin puisque l'article 95(2) lui permettait d'ordonner directement quelle loi s'appliquait aux régimes sujets à conflit de lois. Toutefois, nous avons vu que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, les articles 246-6° et 248-6° L.R.C.R., s'ils étaient interprétés en ce sens, permettraient également à la Régie des rentes du Québec de faire respecter *ses* exigences, qui ne découleraient pas nécessairement de la loi québécoise mais qui pourraient se déduire de l'application de la loi de la province que la Régie doit faire appliquer par délégation. De plus, selon l'article 2 de la même loi québécoise, le gouvernement du Québec peut lui-même, comme la Commission ontarienne, imposer l'application et le respect des lois des autres provinces.

Même si les deux méthodes – ontarienne et québécoise – sont différentes, elles permettraient d'aboutir au même résultat. Mais l'une et l'autre restent assez lourdes puisqu'elles exigent une intervention ponctuelle et répétée de l'autorité de surveillance ou du gouvernement. Il serait donc utile de prévoir une règle imposant clairement, directement et systématiquement le respect des lois des autres provinces qui se veulent applicables, indépendamment des règles normales de droit international privé.



Des propositions présentées en vue d'un nouvel accord touchent directement et expressément la détermination de la loi applicable cette fois-ci, à la différence de l'accord actuel, qui n'y porte attention que de manière indirecte, par le biais de la compétence juridictionnelle de l'autorité de surveillance. En effet, le projet d'accord multilatéral, sur lequel nous reviendrons en détail plus loin (au point 4.1), prévoit que la loi de l'autorité majoritaire s'incorporerait dans un régime multiprovincial et remplacerait la (ou les) loi(s) de l' (ou des) autorité(s) minoritaire(s), de manière à n'appliquer qu'une seule et même loi à tous les participants du même régime.

C'est justement pour permettre la mise en œuvre de ce type d'accord prévoyant une solution aux conflits ou aux cumuls de lois provinciales que la loi ontarienne a été modifiée en 1999 et que son article 93, remplaçant l'article 95(2), énonce désormais que le ministre ontarien peut conclure un accord prévoyant l'application de la loi d'une province canadienne à un régime de retraite auquel plusieurs lois voudraient s'appliquer (nommé « régime de retraite à lois d'applications multiples »), c'est-à-dire prévoyant des règles de conflit de lois. Dans ce cas, l'article 93(5) de la loi ontarienne dispose que l'accord sera appliqué de manière à écarter éventuellement l'application de la loi ontarienne au profit de la loi d'une autre province. En d'autres termes, la loi ontarienne prévoit maintenant qu'un futur accord conclu par le ministre prévoyant une règle de conflit en notre domaine aura effet automatiquement (après publication à la Gazette de l'Ontario), ce qui semble écarter le besoin de demander des ordonnances spécifiques à la Commission, tel que le prévoyait l'article 95(2) qui a donc été modifié en conséquence.

Quoi qu'il en soit, l'accord actuel prévoit simplement que les diverses lois s'appliquent de concert à un tel régime mais qu'une seule autorité est chargée de veiller à leur application. On peut considérer que cet accord n'a fait que la moitié du chemin

nécessaire. Or, parfois, il vaut mieux ne rien faire que de faire les choses à moitié. En effet, sans l'Accord actuel, la situation serait plus facile pour les autorités de surveillance, qui ont reçu de larges pouvoirs en contrepartie de devoirs trop lourds à accomplir, parce que les négociateurs de l'Accord ne sont pas allés jusqu'à une entente sur la désignation d'une loi unique. On doit donc recourir aux règles de droit international privé des provinces pour déterminer quelles lois vont vouloir s'appliquer.

Examinons maintenant ce point. Puisque ces règles sont différentes dans les provinces de common law et au Québec, on doit analyser séparément cette question dans chaque système.

## **2.1 Analyse selon le droit civil québécois**

L'article 3076 du C.c.Q. codifie la position doctrinale selon laquelle le droit international privé québécois admet plusieurs méthodes de résolution des conflits de lois, notamment la méthode classique des règles de conflits et la méthode des règles d'application nécessaire. Dans notre domaine, on peut donc envisager la possibilité que les dispositions (ou au moins certaines d'entre elles) de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* se présentent comme des règles d'application nécessaire (2.1.1.). Alternativement, on peut envisager l'application d'une règle de conflit normale, régissant le contrat en question, de concert avec une règle de conflit unilatérale spéciale prévue dans la loi québécoise (2.1.2.).

### **2.1.1. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* – règles d'application nécessaire?**

Au plan théorique, on fait une différence entre les dispositions de droit interne qui s'appliquent en tant que règles d'application nécessaire et celles dont le domaine d'application international est

établi par le moyen d'une règle de conflit unilatérale (c'est-à-dire d'une règle de conflit de lois qui ne détermine que le domaine d'application international du droit du juge saisi, sans se préoccuper de celui des lois étrangères). La distinction est rendue très difficile par le fait que, dans les deux cas, une règle de conflit unilatérale intervient. Mais alors que la règle d'application nécessaire appelle cette méthode exceptionnelle en raison du caractère impératif de la disposition en cause, né du but d'intérêt étatique vital qu'elle est censée atteindre, et qu'elle ne se sert d'une règle de conflit unilatérale que pour déterminer à quel type de situations matérielles elle s'applique, les règles internes normales pourvues d'une règle de conflit unilatérale ne supposent aucun rattachement impératif, aucun but d'intérêt vital. Ainsi, l'article 6 alinéa 1 C.c.B.C. énonçait, sans plus de détail, que les immeubles situés au Québec étaient régis par le droit québécois. L'autre différence entre les règles d'application nécessaire et les règles de conflit unilatérales consiste en ce que les dernières sont relatives à toute une « matière » (par exemple, tout le droit des assurances, le droit du transport international) alors que l'autre touche des solutions spécifiques (comme le montant des dommages que l'on peut obtenir en cas de responsabilité du fait de matières premières fabriquées au Québec). On peut encore relever que les règles d'application nécessaire peuvent être implicites, ce qui n'est jamais le cas des règles de conflit unilatérales (elles doivent être expresses). Comme on le constate, il est assez malaisé de faire nettement la différence entre les deux méthodes, qui aboutissent en fait au même résultat – l'application exclusive d'une loi québécoise (ou étrangère) – même si les raisonnements sont assez distincts.

Tout ce débat théorique doit être envisagé car le domaine d'application de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* dépend de son article 1, qui est une règle de conflit ne déterminant que le domaine d'application d'une loi québécoise, donc une règle

de conflit unilatérale. Est-on pour autant dans le cadre théorique des règles d'application nécessaire?

Pour démontrer que certaines dispositions de la loi québécoise seraient des règles d'application nécessaire, il faut d'abord montrer qu'elles sont impératives en droit interne, puis que leur but « particulier », selon l'article 3076 C.c.Q., d'« intérêt vital » pour l'organisation socio-économique étatique selon la doctrine, nécessite qu'elles s'appliquent à des situations internationales même si le système juridique québécois n'est pas désigné par la règle de conflit normale pour régir la question posée.

Sur le premier point, l'article 5 L.R.C.R. dispose :

« Toute disposition d'un régime de retraite qui est inconciliable avec la présente loi est nulle. Cependant, un régime de retraite peut prévoir pour le participant ou le bénéficiaire des dispositions plus avantageuses que celles prévues par la présente loi. »

Il s'agit donc d'une loi d'ordre public en droit interne québécois, qui prévoit un minimum impératif auquel les parties ne peuvent déroger, mais non un maximum. On y voit des dispositions d'ordre public absolu, étant donné leur but d'intérêt général, qui est de permettre aux participants d'accumuler par eux-mêmes et pour leurs conjoints un capital qui leur donnera un revenu à la retraite, en évitant de devenir une charge pour l'État<sup>36</sup>. Le nom même de ces régimes dit « complémentaires » le montre, car ils complètent le régime de retraite attribuée en principe par l'État.

---

<sup>36</sup> Voir RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC, *op. cit.*, note 1, p. 5-3.

Ainsi, il existe bien un but d'intérêt sinon vital, du moins *particulier* à leur application, lié à l'objectif du régime qui est d'assurer une autonomie financière à la retraite<sup>37</sup>, même si le système québécois n'était pas désigné par la règle de conflit normale, qui sera, en principe, l'article 3118 C.c.Q., relativement au contrat de travail.

Mais il faut aller plus loin : existe-t-il un but d'intérêt *vital* à l'application de cette loi, tel que sa non-application mettrait en péril l'organisation socio-économique de l'État? On peut déceler un tel but d'intérêt vital à l'aide d'un certain nombre de critères, fournis par la jurisprudence étrangère et par la doctrine. Il s'agit en général de voir si un *organisme étatique* est chargé de son application, s'il existe des sanctions pénales ou civiles en cas de violation, etc.<sup>38</sup>

Or, il existe effectivement un organisme, la Régie des rentes du Québec, expressément chargée de veiller au respect de la loi, ce qui indique très clairement l'existence, ici, d'un intérêt vital pour le Québec. De plus, on peut constater l'existence de sanctions civiles

---

<sup>37</sup> A. GAZAILLE, *op. cit.*, note 24, p. 5.

<sup>38</sup> Ces lois se retrouvent dans des domaines à la limite du droit privé et du droit public et réalisent une intervention étatique au sein d'une relation de droit privé. Il ne s'agit pas de dispositions de pur droit public, établissant des rapports directs entre un État et un individu, car, dans ce cas, il n'y a aucun conflit de lois en principe, mais plutôt application de règles dites de « compétence exclusive », comme celles concernant le droit fiscal ou le droit de la nationalité. Pour la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, comme il ne s'agit pas par cette loi de créer des rapports directs entre l'État et un individu, mais plutôt de permettre à la loi d'intervenir au sein de relations privées de manière à imposer certaines obligations, sauf exceptions que nous signalerons, les dispositions de la *Loi sur le régime complémentaire de retraite* ne sont pas des « lois de compétence exclusive », car elles agissent dans un domaine où il existe une possibilité de conflit de lois de droit privé.

sévères (nullité des dispositions incompatibles avec la loi; éventuellement mise sous tutelle du régime en raison de la possibilité pour la Régie d'intervenir et de gérer elle-même une caisse d'un régime non conforme à la loi – donc gestion directe par l'État (articles 183 et 193 L.R.C.R.); pouvoir de la Régie de modifier le régime (article 188 L.R.C.R.)).

Malgré ces arguments très convaincants, on peut avancer trois arguments aussi sérieux en sens inverse. D'abord, les parties peuvent prévoir des dispositions plus favorables que les règles prévues selon l'article 5 de la loi, dans les conditions qu'elle prévoit. La politique vise donc, en général, à assurer un minimum, mais les parties sont libres de modifier ces règles dans un sens avantageux pour le participant ou le bénéficiaire. Il ne s'agit donc pas d'une politique interventionniste pure : elle est teintée de libéralisme. La possibilité que cette loi prévoit d'évaluer au cas par cas si les parties peuvent y déroger en faveur de la partie faible ne correspond pas à la notion de « règle d'application nécessaire », qui tendrait à voir imposer un résultat net, sans exception. On voit au contraire que cette même politique libérale se retrouve au sein des *règles de conflit* des articles 3117 et 3118 C.c.Q., qui permettent le choix d'une loi en l'orientant dans un sens favorable à la partie faible. Par opposition, la philosophie sous-jacente à l'article 3119 C.c.Q., en matière de contrat d'assurance est différente puisque tout choix d'une loi étrangère est carrément interdit dès lors que le contrat présente des liens avec le Québec, tel que la disposition le prévoit.

De plus, certaines dispositions de la loi québécoise permettent spécifiquement aux parties d'y déroger, même dans un sens moins favorable au salarié.

Enfin, si un travailleur est domicilié au Québec, alors qu'il travaille à l'étranger pour un employeur dont l'établissement principal est au Québec (donc un employeur québécois), la loi

québécoise s'applique « pourvu que ces régimes ne soient pas régis par une loi émanant d'une autorité législative autre que le Parlement du Québec » (article 1(2°)). Il est illogique qu'une authentique loi d'application nécessaire cède sa place dès qu'une loi étrangère trouve application (selon ses propres règles) : ceci ressemble immanquablement à la méthode unilatéraliste et, à notre avis, classe la loi québécoise en dehors de la catégorie des règles d'application nécessaire.

Il y aurait donc plutôt lieu d'analyser la méthode de détermination de la loi compétente en ce domaine sous l'angle d'une règle de conflit unilatérale, l'article 1 L.R.C.R., malgré le fait que la plupart des dispositions dont cet article détermine le domaine d'application sont impératives, et malgré l'existence d'un intérêt vital étatique à son application.

Il reste à voir comment les juges vont décider de cette question. Pratiquement, cependant, il est bien possible qu'ils ne s'embarrassent pas de ces distinctions doctrinales et concluent dans le sens de la règle d'application nécessaire.

*A priori*, cette conclusion n'entraîne pas de grandes conséquences pratiques, puisque, de toute manière, qu'il s'agisse de règles d'application nécessaire ou d'une loi soumise à une règle de conflit unilatérale, ces deux types de règles doivent prévaloir sur les règles de conflit normales, en vertu probablement de l'article 3076 C.c.Q. Cette disposition énonce – très vaguement – que les règles de conflit (normales) s'appliqueront « sous réserve des règles de droit en vigueur au Québec dont l'application s'impose en raison de leur but particulier ». Cette formule volontairement large concerne au premier plan les authentiques règles d'application nécessaire, mais pourrait facilement être interprétée comme donnant compétence aux règles de conflit unilatérales spéciales avant les règles de conflit de lois normales.

On devra donc appliquer ces règles avant toute règle de conflit normale, puis, si la situation n'est pas incluse dans leur domaine d'application, on utilisera alors la règle normale (article 3118 C.c.Q. pour les rapports entre employeur et salariés). Quoi qu'il en soit, si le droit québécois est applicable en vertu de l'article 1 de l'Accord, un particulier non soumis à l'Accord de réciprocité n'aura pas à appliquer une autre règle de conflit, comme l'article 3118 ou l'article 3107 C.c.Q. pour déterminer la loi compétente.

Ce n'est pourtant pas ce qu'a décidé le juge Durocher dans l'affaire *Stelco Inc.*<sup>39</sup>, puisque alors que les parties avaient choisi la loi ontarienne pour gouverner le régime de retraite vis-à-vis de travailleurs au Québec, il n'a pas étayé son raisonnement à partir des concepts de « règle d'application immédiate » ou de « règle de conflit unilatérale spécifique ». Dans cette affaire, la loi ontarienne a été retenue en fonction de l'application de la règle de conflit prévu à l'article 3118 C.c.Q. En l'espèce, les employés voulaient faire appliquer la loi ontarienne, plus favorable que la loi québécoise, et l'employeur s'est efforcé de démontrer, avec succès, que les dispositions en cause de la loi ontarienne spécifique aux régimes complémentaires de retraite ne trouvaient pas application quant au point en litige. Il ne fut donc pas question de la loi québécoise dans le jugement, bien que l'employeur aurait pu avancer une argumentation solide en faveur de ses vues par l'application de cette loi moins protectrice.

Si l'on applique ces analyses aux dispositions étrangères analogues, on hésitera aussi entre la qualification « règle d'application nécessaire » et « règle de conflit unilatérale ». L'article 3079 C.c.Q. permettrait, aux termes de conditions exigeantes, de leur donner effet si on les considère comme des règles d'application

---

<sup>39</sup> Précitée, note 22.



nécessaire. Ces conditions découlent de l'énoncé de cette disposition qui se lit ainsi :

« Lorsque des intérêts légitimes et manifestement prépondérants l'exigent, il peut être donné effet à une disposition impérative de la loi d'un autre État avec lequel la situation présente un lien étroit. Pour en décider, il est tenu compte du but de la disposition, ainsi que des conséquences qui découleraient de son application. »

Par contre, s'il ne s'agit que de règles de conflit unilatérales, l'article 3080 C.c.Q. pourrait en interdire l'application aux juges et aux comités de retraite québécois. En effet, cet article dispose que : « Lorsqu'en vertu des règles du présent livre la loi d'un État étranger s'applique, il s'agit des règles du droit interne de cet État, *à l'exclusion de ses règles de conflits de lois* » (nous soulignons).

Or, les juges et les particuliers, y compris les comités de retraite chargés d'administrer les fonds destinés à fournir des prestations, sont soumis au droit civil, donc à cet article 3080 C.c.Q. et à l'article 3079 C.c.Q.

Alternativement, symétriquement avec l'analyse des règles québécoises soumises à l'article 3076 C.c.Q., *on pourrait interpréter l'article 3079 comme s'il autorisait le juge québécois à donner effet, selon les conditions qui y sont prévues, et sous réserve d'un important pouvoir discrétionnaire (il peut leur donner effet, mais n'en a pas l'obligation), aux dispositions étrangères dont le domaine d'application international serait régi par une règle de conflit unilatérale, malgré l'article 3080 C.c.Q.* Personne n'a jamais encore soutenu une telle argumentation, mais la lettre de l'article 3079 C.c.Q. ne l'interdit pas. De plus, les questions soulevées (régime de retraite, donc protection d'une partie faible) et le contexte particulier, interprovincial (si les salariés des autres provinces se trouvent dans le besoin, ce sont finalement tous les

Canadiens qui risquent d'en subir le coût par le biais des impôts fédéraux et par le canal des pensions fédérales de retraite), pourraient assez facilement favoriser cette interprétation.

Toutefois, ce n'est pas en ce sens que la Cour supérieure s'est prononcée dans l'affaire *Stelco Inc.*<sup>40</sup> en 2000, puisqu'elle a dit appliquer le droit ontarien choisi expressément dans le régime en vertu de l'article 3118 C.c.Q., donc selon la règle de conflit normale. En réalité, le juge aurait dû appliquer le droit québécois puisque celui-ci se voulait applicable selon l'article 1 de l'Accord. Par la même occasion, il excluait le choix d'une loi autre.

#### 2.1.2. L'application de la législation sur les régimes de retraite par la méthode de la règle de conflit de lois unilatérale ou bilatérale

La situation est la suivante : quelle loi devrait s'appliquer aux droits de salariés lorsque la majorité d'entre eux est établie au Québec et y travaille pendant un certain temps, bien qu'une minorité de participants au même régime travaille de même dans une ou plusieurs autres provinces canadiennes? Nous examinerons cette question en traitant de l'application de la loi québécoise par le biais d'une règle de conflit, puisque notre position est à l'effet que la loi n'intervient pas en vertu de la méthode des règles d'application nécessaire.

Nous raisonnerons en nous plaçant d'abord dans la position de la Régie des rentes du Québec, qui doit surveiller l'application et le respect des lois compétentes de la part des comités de retraite, des participants ou des employeurs, en vertu de l'Accord et, en tant qu'autorité délégataire, par le biais d'un système très particulier, de nature unilatéraliste, tout en examinant aussi la loi applicable à la

---

<sup>40</sup> Précitée, note 22.

situation en vertu du droit international privé québécois « normal » pour un juge ou une personne privée, comme un comité de retraite, qui utilise en principe un système de conflit classique, de type bilatéraliste.

2.1.2.1. Le système de règles de conflit de lois unilatéralistes utilisé par l'autorité sujette à l'Accord de réciprocité

Pour la Régie, nous l'avons dit, l'accord de réciprocité entraîne, par délégation de pouvoir, l'obligation d'appliquer les lois étrangères et ceci comme elles veulent s'appliquer. Du point de vue de la Régie et des autorités de surveillances liées par cet Accord, on se trouve alors dans la situation extraordinaire d'un système de droit international privé unilatéraliste (partiel) dans le domaine des régimes de retraite. L'Accord leur interdit de se déclarer incompétentes<sup>41</sup> pour résoudre les conflits de lois – tant les conflits de lois « normaux » que les conflits de lois dans le temps ou les conflits mobiles, par exemple. Il leur faut donc rechercher au sein des principes unilatéralistes une solution, à moins de pouvoir recourir à des règles de coordination issues d'un tel Accord. Or l'Accord n'en contient pas : ses articles 1 et 2 mènent seulement à considérer comme autorité majoritaire celle de la province où est employée la majorité des membres d'un régime, qui sera délégataire des pouvoirs des autorités minoritaires. Il s'agit de régler un conflit de juridiction ou plutôt d'autorité, sans prévoir de règles de conflit de lois. Comme justement une seule autorité est censée appliquer de concert plusieurs lois, les conflits risquent de présenter plus d'acuité que dans le cas où chaque autorité, dans son pays, se contente de dire le droit quant à son propre territoire. De plus, toujours en raison de cette délégation de

---

<sup>41</sup> Se déclarer incompétent est une solution logique dans un système unilatéraliste lorsque la loi de l'autorité saisie n'est pas applicable : voir Yvon LOUSSOUARN et Pierre BOUREL, *Droit international privé*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 1999, n° 109, p. 99.

pouvoirs, l'autorité majoritaire se trouve à dire le droit au nom de toutes les provinces concernées en tenant compte *en même temps* de chacun des systèmes de conflits de lois de ces provinces. Cette position est particulièrement difficile : elle doit agir en vertu de multiples systèmes juridiques indépendants tout en parvenant à une décision unique tenant compte de chacun d'eux, alors même que, comme nous l'avons déjà noté, les comités de retraite dont les décisions sont évaluées ne sont pas soumis, en principe, aux mêmes règles de conflits de lois.

Quant aux problèmes rencontrés, il peut s'agir de *conflits positifs*, en cas de *cumul* de lois qui se veulent applicables, ou de *conflits négatifs* lorsque aucune loi ne trouve application. Parmi ces principes, assez vagues, permettant de résoudre les conflits positifs, on trouve le principe de l'application de la loi qui a en fait le plus de chances de s'imposer aux parties (principe d'*effectivité*), auquel on adjoint la condition que cette application *respecte les attentes raisonnables* des particuliers, ou le principe de l'application de la loi à laquelle la règle de conflit de l'autorité saisie mènerait si elle était bilatéralisée au bénéfice des lois étrangères<sup>42</sup>. On peut encore penser à l'application unique de la règle de conflit du pays où la situation est née, même si elle produit ultérieurement des effets dans un autre pays dont la règle de conflit voudrait aussi s'appliquer<sup>43</sup>. En cas de lacune, on invoque l'application de la loi de l'autorité saisie, sous réserve, éventuellement, du respect des prévisions des parties<sup>44</sup>. Il y aura notamment lieu de reprendre ces

---

<sup>42</sup> Voir Pierre MAYER, *Droit international privé*, 6<sup>e</sup> éd., Paris, Montchrestien, n<sup>os</sup> 117 et 118, p. 77 et 78; Y. LOUSSOUARN et P. BOUREL, *op. cit.*, note 41, n<sup>o</sup> 109, p. 101.

<sup>43</sup> Cette solution s'inspire de celle donnée par certains auteurs (P. Francescakis) aux conflits de systèmes de droit international privé : voir Y. LOUSSOUARN et P. BOUREL, *op. cit.*, note 41, n<sup>os</sup> 197-2, p. 218 et 219.

<sup>44</sup> Voir P. MAYER, *op. cit.*, note 42, n<sup>os</sup> 117 et 118, p. 77 et 78.

idées en traitant des conflits mobiles, mais on peut déjà envisager leur pertinence dans les cas simples de conflits de lois sans modification des facteurs de rattachement des diverses lois en présence.

Examinons maintenant comment le système québécois de droit international privé peut intervenir de concert avec la règle de conflit de l'article 1 de la loi.

2.1.2.2. La conciliation entre la règle de conflit unilatérale de la loi et les règles de conflits bilatérales du système de droit international privé

Si l'on admet, en suivant la qualification donnée à plusieurs reprises par la Cour d'appel du Québec, comme on l'a vu, que le régime de retraite complémentaire est une composante du contrat de travail, en droit international privé québécois, en cas de conflit de lois, *l'article 3118 C.c.Q. devrait s'appliquer en principe non seulement au contrat de travail, mais aussi au régime de retraite.* Cet article énonce :

« Le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi de l'État 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 État, de la loi de l'État où son employeur a son domicile ou son établissement.

En l'absence de désignation par les parties, la loi de l'État où le travailleur accomplit habituellement son travail ou la loi de l'État où son employeur a son domicile ou son établissement sont, dans les mêmes circonstances, applicables au contrat de travail. »

Les conséquences de l'application de cet article seraient assez remarquables : d'abord, les parties pourraient choisir une loi étrangère pour leur contrat de travail et aussi pour le régime de retraite, sans d'ailleurs que cette loi soit la même puisqu'en vertu des règles générales applicables aux contrats, notamment l'article 3111 alinéa 3 C.c.Q., le dépeçage est permis, c'est-à-dire qu'on peut choisir plusieurs lois pour régir des ensembles obligationnels inclus dans un même contrat, sans limite expresse à ce pouvoir.

Néanmoins, comme le précise l'article 3118 C.c.Q., ce choix est limité puisqu'il ne peut mener à priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi du lieu de travail habituel ou de la loi de l'établissement de l'employeur (cas de travailleurs mobiles ou itinérants). Cette philosophie néo-libérale est venue remplacer, en 1994, la philosophie plus interventionniste que l'article 19 de *Loi sur la protection du consommateur* illustre (il était tout simplement interdit de choisir une loi étrangère). L'article 3118 C.c.Q., tout comme l'article 3117 C.c.Q. en matière de protection du consommateur, vient permettre le choix d'une loi étrangère mais en orientant ce choix de manière à faire bénéficier la partie faible des dispositions plus favorables d'une éventuelle loi étrangère choisie par les parties.

Rappelons que l'article 5 L.R.C.R. en fait une loi impérative, d'ordre public interne, mais à laquelle les parties peuvent déroger dans un sens favorable aux participants ou aux bénéficiaires. On retrouve exactement la philosophie néo-libérale à l'origine de l'article 3118 C.c.Q. Par conséquent, il serait logique de considérer que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, ainsi que les dispositions analogues prévues par la loi des autres provinces, font justement partie des dispositions impératives de droit interne qui, sans revêtir la nature d'une loi d'application nécessaire, vont s'appliquer par le biais de l'article 3118 C.c.Q., soit, en cas de choix d'une loi étrangère moins protectrice, moins avantageuse

pour le participant ou le bénéficiaire, soit, en l'absence de choix, lorsque, objectivement, le droit québécois sera compétent à titre de loi du lieu d'exécution du travail ou de loi de l'établissement de l'employeur.

Ces propositions viennent d'être confirmée par la Cour supérieure de Longueuil, le 20 juin 2000, dans l'affaire *Boucher et al. c. Stelco Inc.*<sup>45</sup> Il s'agissait de travailleurs québécois qui réclamaient devant la Cour supérieure l'application d'une disposition de la loi ontarienne, choisie expressément pour gouverner le régime de retraite multiprovincial de Stelco Inc. Celle-ci avançait que la loi ontarienne ne s'appliquait pas aux Québécois et que la Cour supérieure n'était pas compétente en raison de la clause visant le choix de la loi ontarienne. À la suite de la fermeture de plusieurs usines de Stelco, les actuaires avaient fourni à l'autorité de surveillance ontarienne un rapport de liquidation indiquant que les employés mis à pied en Ontario, en Alberta et au Québec ne devaient pas recevoir les mêmes avantages, alors que, d'après certains demandeurs québécois, on leur avait dit, lors de l'embauche, que tous les membres du régime devaient recevoir les mêmes avantages quelle que soit la province où ils travaillent. L'un d'entre eux avait d'ailleurs été muté d'Ontario au Québec.

La Cour supérieure considère d'abord qu'elle était compétente notamment en vertu de l'article 3149 C.c.Q., du fait que les travailleurs étaient domiciliés au Québec, indépendamment de la clause du régime choisissant la loi ontarienne. Une telle décision nous semble irréprochable. Très justement, le juge Durocher a bien compris, malgré la confusion que l'employeur cherchait à semer, que la clause de choix de la loi n'avait aucun rapport avec la question de la compétence du tribunal. De plus, effectivement, les demandeurs, travailleurs, étaient domiciliés au Québec, ce qui

---

<sup>45</sup> Précitée, note 22.

rendait le tribunal québécois compétent. Ce dernier point est très important : il signifie que, pour les fins du droit international privé québécois, au moins, *la cour a qualifié la question des droits des participants à un régime de retraite comme une question de contrat de travail*, puisque l'article 3149 C.c.Q. est spécifiquement formulé pour ce type de cas. Cette qualification est confirmée par le juge qui applique ensuite directement l'article 3118 C.c.Q. pour régler le conflit de lois.

La loi ontarienne ayant été choisie, il fallait bien l'appliquer. C'est ce que fait la Cour, mais en interprétant son article 74 comme ne voulant s'appliquer qu'aux travailleurs auxquels on proposait un régime de retraite *en Ontario*. Dans sa version lors de la liquidation des entreprises, elle excluait donc les travailleurs au Québec et ailleurs qu'en Ontario. Finalement, la cour conclut son analyse en constatant que l'article 3118 C.c.Q., offrant aux travailleurs résidents du Québec l'application de leur loi, si elle est plus favorable, ne pouvait jouer de manière à accorder les droits que les Québécois demandaient, puisqu'en l'espèce, la loi québécoise leur était moins favorable que la loi ontarienne. En définitive, quelle loi s'appliquait? La loi ontarienne, sans les dispositions protectrices, c'est-à-dire une sorte de droit commun ontarien? le droit québécois? Sur ce point, les employeurs s'étaient donc satisfaits d'une demi-vérité aux employés lors de l'embauche. Ce résultat malencontreux, puisque l'article 3118 C.c.Q. a été formulé pour protéger le travailleur, découle logiquement des circonstances particulières de l'affaire, étant donné que la loi plus favorable, la loi choisie, excluait en fait les Québécois. Néanmoins, le juge constate que les bulletins de salaire des travailleurs montraient que la loi ontarienne était applicable aux travailleurs. Il refuse consciemment de violer la disposition autolimitative ontarienne et de considérer que la volonté des parties avait pu « contractualiser » les dispositions légales. Il affirme en effet : « Le fait que les renseignements donnés annuellement à chaque participant indiquent que



le régime est régi par la loi de l'Ontario n'implique pas qu'un bénéficiaire particulier prévu à l'article 74 doit aussi s'appliquer à leur cas ».

Le juge distingue donc entre la désignation de la loi de l'Ontario, en tant que système juridique, et celle des dispositions spécifiques de telle ou telle législation ontarienne. Les parties avaient choisi de se soumettre au système juridique ontarien, dans son ensemble, pas de contractualiser certaines règles légales ontariennes. Cette position, bien que discutable d'un point de vue doctrinal, est tout à fait solide en théorie. D'un point de vue pratique, dans certains cas, elle pourrait aussi aboutir à cautionner une attitude dolosive (à condition de prouver l'intention de tromper les employés, ce qui n'était pas le cas, car, étant donné la complexité des législations en cause, d'autant plus que, si l'on en croit le juge, la loi ontarienne ne prévoyait pas cette exclusion lors de l'embauche, mais qu'elle fut modifiée plus tard). Comme on le constate, la protection des employés passe par un effort particulier au plan de l'information. Ainsi, dans cette affaire, la Cour interprète d'abord largement le domaine d'application de la loi ontarienne, estimant que ses dispositions générales (articles 3 et 4) n'énonçaient pas un maximum, de sorte que même si ces dispositions ne donnaient pas compétence impérative à cette loi, néanmoins le choix des parties pouvaient y mener afin de lui donner un domaine conventionnel. Cependant, pour le cas particulier de son article 74, elle décide de respecter son autolimitation aux travailleurs en Ontario. Donc elle considère que, pour cette disposition, son domaine d'application comprenait un maximum qu'on ne pouvait pas dépasser conventionnellement.

Dans l'optique québécoise, cette analyse fondée sur l'article 3118 C.c.Q. doit en principe être remise en cause au moins *pour ce qui concerne la loi québécoise*, par le fait que la loi prévoit elle-même son domaine d'application international dans son article 1 – règle de conflit de lois dite « unilatérale » parce qu'elle ne

détermine que le domaine d'application du droit québécois et non d'une loi étrangère – qui, au plan de la méthode, *doit prévaloir sur la règle de conflit générale de l'article 3118 C.c.Q.*, même pour un juge ou une personne privée. Si l'article 1 de la loi n'existait pas, ou si la situation n'entraînait pas dans le domaine d'application qu'il prévoit, donc si une loi d'une autre province était en cause, l'article 3118 C.c.Q. déterminerait effectivement ce domaine en principe. Le *schéma 1* se trouvant à l'annexe V illustre ces propos.

Or, dans l'affaire *Stelco Inc.*, il s'agissait de travailleurs québécois, par conséquent, l'article 1 donnait compétence aux dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Le juge n'aurait donc pas dû tenir compte du choix de la loi ontarienne, puisque l'article 1 ne le permet pas et que l'article 3118 C.c.Q. était écarté par l'article 1. Mais le débat s'est concentré sur la loi ontarienne.

Ceci est d'autant plus remarquable que, comme nous l'avons remarqué plus haut, on pourrait envisager une interprétation large de l'article 1, de manière à appliquer le droit québécois à *tout le régime* dès que des participants répondent aux critères de rattachement particuliers de cet article (travail habituel au Québec, etc.) *même en ce qui concerne la situation de participants non québécois*. Une telle interprétation écarterait tout usage de l'article 3118 C.c.Q., à moins qu'aucun Québécois ne soit concerné (ce qui serait étonnant si la situation avait un lien avec le Québec),

Le texte même de l'article 1 L.R.C.R. n'écarte pas cette interprétation puisque la loi déclare vouloir s'appliquer « aux régimes *relatifs* à des travailleurs se présentant au Québec » (nous soulignons), etc., Cette expression est très ambiguë : quel est le sens exact de « relatif »? S'agit-il du « régime » *spécifique de* chaque travailleur, donc de la situation concrète de chaque participant, ou du régime *général tel qu'offert* à tous ses participants, de ce contrat collectif lui-même? Dans le sens large,

on peut remarquer que la version anglaise de l'article 3 de la loi ontarienne dispose : « This Act applies to every pension plan that is provided for persons employed in Ontario », ce qui est traduit par « La présente loi s'applique à tous les régimes de retraite offerts aux personnes qui sont employés en Ontario ». Par ces formules, la loi ontarienne nous paraît viser avant tout le régime général, à condition qu'au moins certains participants soient employés en Ontario. La possibilité de plusieurs volontés d'application législative au même régime se trouve ainsi sérieusement présentée non seulement au plan de son administration, ce dont nous traiterons plus loin, mais même au plan des droits individuels des participants, dans la mesure où une autorité de surveillance serait obligée de tenir compte en même temps de ces diverses volontés (ce qui est le cas en raison de l'Accord de réciprocité). Bien évidemment, la solution qui saute logiquement à l'esprit est alors d'appliquer *distributivement* les différentes lois qui veulent s'appliquer au même régime selon le lieu de travail de chaque participant. Mais ce n'est pas la seule interprétation plausible.

Pourtant, l'interprétation large semble condamnée par la Cour dans l'affaire *Stelco*, puisqu'elle concernait des travailleurs au Québec et que, même dans cette situation, elle a fait appel à la règle de conflit normale de l'article 3118 C.c.Q. On voit donc concrètement se matérialiser une possibilité de grave conflit de conceptions entre, d'un côté, les autorités de surveillance et, de l'autre, les tribunaux judiciaires et les particuliers appelés à gérer les régimes, puisque le juge québécois a ignoré l'article 1 de la loi spécifique québécoise et n'a pas non plus vraiment respecté les articles 3 et 4 de la loi spécifique ontarienne qui ne prévoient pas la compétence de cette loi du fait de son choix par les parties. Or les autorités de surveillance sont précisément chargées d'assurer le respect de ces dispositions.

Cependant, les rattachements que l'article 1 de la loi restent proches de ceux de l'article 3118 C.c.Q., sauf, notamment, en ce

qui a trait à la possibilité de choisir la loi. Dans les deux cas, on distingue entre le travailleur fixe, itinérant et détaché.

#### 2.1.2.2.1. Le travailleur fixe pendant sa carrière

Le travailleur fixe – c’est le cas le plus simple – est soumis par l’article 3118 C.c.Q. à la loi du lieu où il exécute habituellement son travail, et, en toute logique, par l’article 1 à la loi québécoise s’il se présente habituellement (pour travailler) à un établissement de l’employeur situé au Québec. On n’imagine pas de divergence possible entre le lieu où quelqu’un se présente habituellement pour travailler et le lieu où il exécute effectivement sa prestation. Par contre, soulignons qu’en ce qui concerne le régime de retraite, l’article 1 a pour effet *d’empêcher les parties de choisir une loi différente de la loi québécoise*, lorsqu’elle s’applique, bien que l’article 3118 C.c.Q. le permette en théorie. Un tel choix, s’il était effectué, jouerait alors pour les autres aspects de la relation de travail. Cette situation n’est pas idéale. On peut vouloir favoriser l’approche libérale de l’article 3118 plutôt que celle, interventionniste, de l’article 1.

Donc, dans le cas d’un travailleur fixe, non temporairement détaché, si son travail a lieu en dehors du Québec, l’article 3118 C.c.Q., applicable en principe pour toute personne non soumise à l’Accord de réciprocité, donnerait en principe compétence à la loi étrangère du lieu d’exécution ou à la loi choisie par les parties, par exemple la loi ontarienne comme dans l’affaire *Stelco Inc.* Mais l’article 3118 apporte une exception à ce cas s’il s’agit d’un travailleur affecté à titre temporaire dans un autre État (situation envisagée dans le point 2.1.2.2.2.).

#### 2.1.2.2.1.1. Travailleur se présentant au Québec

Dans l'optique de la Régie des rentes du Québec, en ce qui concerne les travailleurs qui se présentent habituellement à un établissement au Québec, l'article 1 donne compétence à la loi québécoise et si une loi étrangère voulait s'appliquer à ces mêmes personnes, la Régie devrait *a priori* ignorer cette volonté en faisant prévaloir le droit local, en vertu du droit international privé québécois. Dans cette hypothèse, de toute manière, l'article 3118 C.c.Q. ne joue pas en ce qui concerne les questions traitées dans la loi sur les régimes de retraite, puisqu'il existe une règle de conflit particulière (l'article 1 de la loi), donc aucune clause de choix d'une autre loi que la loi québécoise ne sera respectée.

Néanmoins, cette prééminence automatiquement accordée au droit international privé québécois est écartée pour la Régie en raison du rôle multiple qu'elle doit assumer en vertu de l'accord et des délégations de pouvoirs qui en découlent. Il lui faudrait alors régler un conflit de règles de conflit unilatérales.

Le cas de conflit négatif (ou « lacune ») est écarté puisque par hypothèse la loi québécoise se veut compétente en vertu de l'article 1 L.R.C.R. Il s'agirait donc d'un « conflit positif », ou cumul : une loi d'une autre province voudrait s'appliquer dans la même situation non pas en application du droit international privé québécois (par hypothèse, l'article 3118 C.c.Q. ne jouerait pas), mais de par sa propre règle de conflit (unilatérale) que la Régie est censée appliquer en vertu de l'accord.

Les diverses solutions proposées en cas de conflit positif doivent alors être reprises. En vertu du principe d'effectivité, si le travailleur se présente au Québec, le système juridique québécois aura toutes les chances de s'appliquer réellement à sa situation. Ceci correspond sans doute à ses attentes raisonnables. On peut aussi invoquer le fait éventuel que l'emploi ou la participation au

régime a débuté au Québec, donc que l'article 1 L.R.C.R. est la règle de conflit du lieu où la situation est née, qui mène d'ailleurs à l'application du droit interne québécois.

En pratique, cependant, soulignons que les lois des autres provinces sont similaires sur ce point au droit québécois (la loi du lieu où le travailleur se présente habituellement au travail est compétente en principe, en vertu par exemple des articles 3 et 4 de la loi ontarienne<sup>46</sup>). Il n'y aura pas vraiment de conflit positif de lois en ce sens qu'aucune autre loi provinciale ne voudra s'appliquer à cette situation puisque le travailleur ne se présente qu'au Québec. D'ailleurs, de même, devant un tribunal ontarien, par exemple, en application des règles de conflit générales contractuelles, la *proper law of the contract*, donnant une importance prédominante au lieu d'exécution du travail, un travailleur se présentant au Québec sera régi par la loi québécoise quant à son contrat de travail et à son régime complémentaire de retraite. On respectera donc la volonté de la loi québécoise en Ontario et la volonté de la loi ontarienne au Québec (comme dans l'affaire *Stelco Inc.*<sup>47</sup>). Ainsi, dans ce cas, il n'y aura pas de divergence entre la loi que l'autorité de surveillance sera obligée de faire respecter en vertu de l'Accord de réciprocité et celle qui découle, pour les comités de retraite et les juges, du droit international privé québécois.

#### 2.1.2.2.1.2. Travailleur ne se présentant pas au travail au Québec et travailleur frontalier

Dans l'optique de la Régie des rentes, s'il s'agit de savoir si le comité de retraite a bien appliqué les règles compétentes vis-à-vis des salariés qui ne se présentent pas au travail au Québec, il faudra

---

<sup>46</sup> Précitée, note 35.

<sup>47</sup> Précitée, note 22.

appliquer la loi, étrangère en principe, qui se veut compétente, en vertu de ses propres critères.

Théoriquement, le conflit (positif) pourrait naître de la volonté d'application de plusieurs lois d'autres provinces aux mêmes travailleurs ou de l'absence de volonté de toutes les lois potentiellement concernées (conflit négatif). Comment les régler?

Si la coordination entre les législations provinciales est bien faite, la Régie vérifiera par exemple le respect du droit ontarien pour les travailleurs fixes se présentant en Ontario, celui de la Saskatchewan pour ceux qui se présentent dans cette province, et ainsi de suite. La vérification de cette application distributive ne posera pas de problème. En pratique, ceci est le cas, puisque, comme nous venons de le dire, toutes les lois des provinces canadiennes comprennent une règle prévoyant leur application à condition que le travailleur fixe se présente à l'établissement de l'employeur situé dans la province édictant la loi en cause. Donc il n'y aura ni lacune, ni cumul de lois se voulant applicables (conflit positif), ce qui est une bonne chose car, en l'absence de ces règles de conflit similaires, la Régie devrait trancher le conflit de règles de conflit de lois en respectant parfaitement *en même temps* les principes et l'esprit de *chaque* système concerné, ce qui ne serait pas une mince affaire<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> S'il y avait conflit positif de lois d'autres provinces, en prenant pour acquis que l'article 1 ne donne pas compétence à la loi québécoise (par hypothèse, le salarié domicilié au Québec ne travaillerait pas au Québec, ne serait pas un travailleur itinérant, ne serait pas détaché en dehors du Québec au service d'un employeur ayant son principal établissement au Québec et ne serait pas un travailleur québécois frontalier), on peut rappeler les trois éléments de solution des systèmes unilatéralistes que la Régie pourrait utiliser. Il y aurait lieu de favoriser l'application de la loi de la province ayant effectivement un certain contrôle sur la vie du salarié, celle qui en réalité aurait le plus de chance de le concerner. Ce serait probablement celle du lieu où il se présente à son travail, solution qui répond à ses attentes raisonnables et qui

Pour les comités de retraite non soumis à l'Accord de réciprocité, il y aurait lieu de raisonner soit à partir de l'article 3079 C.c.Q., et de tenter de déterminer si chaque loi qui se veut applicable répond aux conditions de cet article par rapport aux travailleurs concernés, soit d'utiliser la règle de conflit de l'article 3118 C.c.Q. Cette dernière solution, plus simple et plus probable, mènerait à la loi du lieu de travail du participant, ce qui correspond normalement à l'application de la loi de la province qui se veut applicable selon sa propre règle de conflit unilatérale.

Toutefois, certaines situations pourraient ne pas correspondre. Il suffit de rappeler qu'en vertu des règles de conflit québécoises normales, l'article 3118 C.c.Q., les parties à un accord de régime complémentaire de retraite pourraient légalement choisir une loi différente (celle de l'Ontario par exemple, comme dans l'affaire *Stelco Inc.*<sup>49</sup>) de celle du lieu d'exécution du travail (celle de la Saskatchewan par hypothèse), si elle était plus favorable au travailleur. Or, on ne respecterait ni la volonté d'application de la loi de la Saskatchewan, ni celle de l'Ontario (par hypothèse applicable selon ses propres règles si le travailleur s'y présente au travail) en appliquant la règle de conflit québécoise de l'article 3118, menant à la loi ontarienne, alors même que l'autorité de surveillance, la Régie des rentes, est censée vérifier le respect de la loi de ces provinces par délégation, c'est-à-dire telles qu'elles se veulent applicables. En fait, une application respectueuse de la loi de l'Ontario par le biais de l'article 3118 C.c.Q. consisterait à

---

correspond aussi à celle de l'article 3118 C.c.Q. et au second principe unilatéraliste (la bilatéralisation de la règle de conflit unilatérale québécoise). On pourrait corroborer cette analyse en ajoutant que cette règle de conflit est aussi celle du lieu où la situation est née, si cela est le cas. En cas de divergence entre la loi du lieu où la situation est née et la loi qui a le plus de chance de s'appliquer, il s'agira d'un conflit mobile, et nous reviendrons en détail sur ces conflits dans un point ultérieur (2.1.4.).

<sup>49</sup> Précitée, note 22.



n'appliquer que *le droit commun ontarien* et non la loi spécifique sur le régime complémentaire de retraite. Toutefois, comme nous l'avons déjà noté, il faut approfondir l'analyse car la volonté de la loi ontarienne peut s'exprimer de deux manières. Elle peut vouloir s'appliquer au minimum et au maximum selon ses articles 3 et 4, ou encore ne vouloir s'appliquer que dans un cadre minimum, laissant la possibilité que ses dispositions puissent s'appliquer en dehors des cas prévus aux articles 3 et 4 par le biais de la seule volonté des parties à un régime de retraite. Ainsi la loi ontarienne ne sera réellement vidée que si la volonté du législateur est de donner à la loi, ou à une de ses dispositions (comme l'article 74), un domaine d'application à la loi minimum et maximum. Elle ne le sera pas si la loi admet, à côté d'un domaine d'application impératif minimum, un domaine d'application potentiel, facultatif, découlant de la volonté des parties contractuelles. C'est exactement la solution de l'affaire *Stelco Inc.*, puisque le juge Durocher a refusé de passer outre la loi ontarienne, choisie, qui ne voulait pas s'appliquer aux travailleurs hors de l'Ontario. Ce faisant, cependant, on ne respecterait toujours pas la loi de la Saskatchewan, qui se voudrait applicable en vertu de sa règle unilatérale, si par hypothèse le travailleur se présentait au travail en Saskatchewan. Alors, la loi que l'autorité de surveillance serait chargée de faire respecter (celle de la Saskatchewan) et celle qui découlerait des règles de conflit normales (celle de l'Ontario) ne seraient pas la même, ce qui pourrait s'avérer impossible à gérer pour les membres des comités de retraite et pour les juges, dans la mesure où il serait impossible d'appliquer en même temps et à la même situation deux dispositions incompatibles.

Dans un autre ordre d'idées, s'il s'agit d'un travailleur québécois fixe mais *frontalier*, au service d'un employeur domicilié ou ayant son établissement principal au Québec – nous reviendrons sur ce travailleur frontalier dans le point suivant – l'article 1(2°) règle heureusement expressément le conflit : la loi

étrangère du lieu où s'exécute habituellement le travail voudra normalement s'appliquer et la loi québécoise s'effacera. Si la loi étrangère ou non québécoise ne voulait pas s'appliquer, alors la loi québécoise reprendrait compétence.

Il faut encore envisager le cas particulier, mais de plus en plus courant, des travailleurs chez eux, à domicile, qui ne se présentent pas à l'établissement de l'employeur, *mais qui travaillent quand même en un lieu fixe*, qui pourra être, ou non, dans la même province que l'établissement de l'employeur. Selon l'article 1 L.R.C.R., ils seront régis par la loi québécoise du lieu de l'établissement québécois d'où ils reçoivent leur rémunération, qui pourrait donc être la loi du lieu où ils travaillent habituellement, au sens de l'article 3118, s'ils sont domiciliés au Québec. Dans ce cas, il n'y aura aucun conflit entre la loi que doit appliquer la Régie des rentes et celle qui découle du droit international privé québécois pour un particulier ou devant un juge québécois.

Dans le cas d'un travailleur dont le domicile se situe en Ontario, mais qui reçoit son salaire d'un établissement québécois, l'article 3118 C.c.Q. donne compétence à la loi ontarienne, mais il est remplacé par la règle de conflit particulière de l'article 1 de la loi québécoise, qui donne compétence à la loi québécoise. Là encore, aucun conflit ne surgit entre la loi désignée par la Régie et par les personnes non soumises à l'Accord de réciprocité.

Dans le cas d'un travailleur domicilié en Ontario, mais qui reçoit son salaire d'un employeur dont l'établissement se situe en Saskatchewan, pour une autorité québécoise non soumise à l'entente, pour un membre d'un comité de retraite, il y aurait lieu soit de raisonner à partir de l'article 3079 C.c.Q., afin de respecter la volonté de la loi qui se veut applicable, soit, ce qui est plus facile, d'appliquer la règle de conflit normale, l'article 3118, qui désignerait alors la loi du lieu où il accomplit habituellement son travail, donc la loi ontarienne, et non celle du lieu d'où il reçoit son

salaires, la loi de la Saskatchewan. Or, dans cette situation, étant donné que toutes les lois prévoient une règle précisant que la personne non tenue de se présenter à un établissement de l'employeur est présumée (ou même réputée, selon l'article 4 de la loi ontarienne<sup>50</sup>, par exemple) employé au lieu de l'établissement d'où provient sa rémunération, ni la loi ontarienne – qui par hypothèse ne se veut pas applicable – ni la loi de la Saskatchewan – qui se veut applicable – ne seront respectées. Là encore, le juge pourrait bien donner effet à la limitation provenant de l'article 4 de la loi ontarienne et décider d'appliquer le droit commun ontarien, et non la loi spécifique relative aux régimes complémentaires de retraite. Il n'en reste pas moins que la loi de la Saskatchewan ne serait pas respectée et que la solution serait très insatisfaisante. Cette conclusion s'imposerait d'autant plus que si la Régie des rentes voulait vérifier dans cette situation, comme elle est tenue de la faire en raison de l'Accord, que la loi de la Saskatchewan a été respectée, elle devrait intervenir pour exécuter sa mission de délégataire, ce qui pourrait entraîner un sérieux problème si elle demandait à un juge québécois d'intervenir puisque celui-ci devrait reconnaître que l'article 3118 a été respecté par l'application de la loi ontarienne...

On constate ainsi, dans ce dernier cas, qu'il serait plus judicieux de faire appel à l'article 3079 C.c.Q. de manière à écarter l'article 3118 et à donner effet à la loi de la province dont sa loi veut s'appliquer. Il ne devrait pas y avoir de conflit de lois positif (cumul de volontés) ou négatif (lacune) dans cette hypothèse de raisonnement unilatéraliste puisque les lois des autres provinces prévoient toutes la même règle. Donc seule celle du lieu d'origine de la rémunération – celle de la Saskatchewan dans notre exemple – trouvera application.

---

<sup>50</sup> Précitée, note 35.

#### 2.1.2.2.2. Le travailleur détaché

Selon l'article 3118, le travailleur « détaché » reste soumis, quant à son contrat de travail, à la loi du lieu où il accomplit habituellement son travail (ou à la loi choisie). Donc, s'il s'agit d'un détachement de courte durée en dehors du Québec, par exemple, une dizaine de jours, quelques mois, etc., le droit québécois continuera à s'appliquer à la relation de travail. S'il s'agit d'un détachement de plus longue durée, par exemple un an ou deux, en principe, on devrait appliquer la même règle dans la mesure où l'on peut encore parler de détachement et non de mutation. En cas de mutation pendant plusieurs années, sans précision quant à sa fin, il se pourrait, selon les circonstances, selon la question posée (par exemple, pour une question de salaire relatif à des heures supplémentaires accumulées pendant le détachement), que l'on considère que le travailleur accomplit habituellement son travail au lieu de mutation. Alors, en l'absence de choix de la loi, on pourrait se trouver face à un conflit mobile pour déterminer la loi applicable à certaines questions, notamment la prestation à laquelle il a droit au moment de sa retraite ou au moment où l'événement déclencheur se produit (invalidité, décès, etc.). Étant donné l'importance pratique du problème spécifique du conflit mobile, nous l'examinerons dans un paragraphe ultérieur (2.1.4.).

De son côté, l'article 1(2°) prévoit que la *Loi québécoise sur les régimes complémentaires de retraite* s'applique au cas du travailleur, domicilié au Québec, qui exécute sa prestation en dehors de cette province pour un employeur dont l'établissement principal est au Québec. On peut considérer que la situation envisagée par cette disposition constitue un détachement, de courte ou de longue durée, hors du Québec. On semble retrouver en principe l'application de la loi du lieu habituel d'exécution du travail, comme dans l'article 3118, bien qu'évidemment au seul

bénéfice de la loi québécoise, mais l'article 1 L.R.C.R. prévoit une importante condition à son application, « pourvu que ces régimes ne soient pas régis par une loi émanant d'une autorité législative autre que le Parlement du Québec et accordant droit à une rente différée. »

Quant aux situations envisagées par cette condition, on peut présumer qu'il s'agit notamment de cas où le détachement est de durée suffisamment longue pour que le détachement s'apparente à une mutation, auquel cas la loi locale voudra s'appliquer. De leur côté, en effet, les lois des provinces de common law prévoient en effet l'application de la loi du lieu où il se présente au travail, donc la loi du lieu de détachement. La coordination effectuée par l'article 1 L.R.C.R. jouera : la loi québécoise du lieu d'exécution habituelle du travail s'effacera pour laisser la compétence à la loi du lieu de détachement. Ceci s'appliquera non seulement pour la Régie des rentes mais aussi pour les autres personnes concernées (membre d'un comité de retraite, etc.) puisque l'article 1, règle de conflit particulière, écarte la règle de conflit générale de l'article 3118.

*A priori*, on peut assez difficilement imaginer un cas couvert par cette disposition où le travailleur n'aurait jamais travaillé au Québec pour cet employeur puisque, par hypothèse, il s'agit d'un salarié domicilié au Québec, ce qui suppose quelqu'un dont l'établissement principal (la résidence habituelle) est au Québec. Néanmoins, ceci est possible et même assez courant en pratique : c'est le cas du travailleur *transfrontalier*. On peut imaginer un travailleur habitant à Hull, allant travailler tous les jours à Ottawa pour le compte d'un employeur québécois. Il faudrait alors examiner séparément ce cas, alternativement avec celui du travailleur muté ou détaché. En effet, s'il n'a jamais travaillé au Québec auparavant, et s'il se présente tous les jours à un établissement secondaire de l'employeur en Ontario, il ne s'agit pas d'un travailleur détaché temporairement, ni d'un travailleur

muté. En vertu de l'article 3118, il s'agit d'un travailleur *fixe* dont le lieu de travail habituel est en Ontario et qui est donc sujet de plein droit à la loi ontarienne. Mais l'article 1 L.R.C.R. prévoit un régime spécial en ce cas : si la loi ontarienne ne s'applique pas, la loi québécoise viendra prendre la relève, malgré la lettre de l'article 3118.

Cette condition de non-application d'une loi étrangère pour que la loi québécoise ne s'applique pas jouerait aussi dans le cas d'un détachement de courte durée (par exemple, un mandat de la part de l'employeur d'aller négocier des contrats avec des clients potentiels à l'étranger) mais qui suffirait pour que la loi étrangère trouve application. Toutefois, dans une situation interprovinciale, la volonté d'application de la loi A à un détachement temporaire de courte durée d'un travailleur domicilié en une province B, exécutant une prestation au bénéfice d'un employeur établi dans cette province soulèverait peut être une question de validité constitutionnelle.

Ainsi, l'article 1 L.R.C.R. donne compétence à la loi québécoise sur le travailleur québécois détaché à court ou long terme à partir d'un établissement principal de l'employeur au Québec, de même que pour le travailleur frontalier fixe, sauf si la loi du lieu où il travaille – ou une autre loi – lui accorderait droit à une rente.

Aux fins de notre étude, notamment en ce qui concerne les conflits mobiles, il nous semble plus logique d'analyser *le travailleur frontalier avec le travailleur fixe*, comme ce serait le cas dans le cadre de l'article 3118, plutôt qu'avec le travailleur détaché, comme le fait l'article 1 de la loi, en précisant toutefois, lorsque ce sera nécessaire, qu'il fait l'objet de règles dérogatoires.

Finalement, quelle loi appliquer si l'article 1 L.R.C.R. ne donne pas compétence au droit québécois? Là encore, les membres des comités de retraite et les juges devront analyser la situation à la lumière de l'article 3118, peut être, alternativement, dans le cadre de l'article 3079 C.c.Q., mais la Régie des rentes devra appliquer la loi provinciale qui se veut applicable selon sa propre volonté (c'est-à-dire selon sa propre règle de conflit unilatérale).

Ainsi, au cas où un Québécois travaille en détachement en dehors du Québec pour un employeur qui n'a qu'un établissement *secondaire* au Québec, la loi québécoise ne semble pas s'appliquer. Ceci devrait comprendre le cas où ce travailleur est rémunéré par cet établissement secondaire situé au Québec, mais en détachement temporaire dans l'établissement principal (par exemple en Ontario) ou ailleurs (par exemple dans une ville américaine), même s'il reçoit sa rémunération de cet établissement secondaire québécois. En effet, n'étant pas un travailleur itinérant, puisqu'il se présente à l'établissement principal de l'employeur (en Ontario) ou à un établissement secondaire situé dans un pays tiers (États-Unis), et ne se présentant pas à l'établissement québécois, le premier paragraphe de l'article 1 L.R.C.R. ne déclenche pas l'application de la loi québécoise, et, par hypothèse, le second paragraphe non plus (il n'y a pas d'établissement *principale* de l'employeur au Québec). Pourtant, en l'absence de choix de la loi en faveur d'une loi étrangère, l'article 3118 mènera à l'application de la loi du lieu où il exécute habituellement son travail, qui est le Québec.

Dans ce cas particulier de détachement, le droit québécois devrait s'appliquer en vertu de l'article 3118 mais, si l'on veut concilier ce texte avec l'article 1 de la loi, il faudrait interpréter le premier paragraphe de ce dernier article en avançant qu'il suffit que le salarié se présente *en général* à l'établissement situé au

Québec pour que cette loi s'applique, même pendant le détachement en dehors du Québec<sup>51</sup>.

Une autre solution, plus respectueuse de la lettre de l'article 1, est d'appliquer le *droit commun québécois* : puisqu'il s'agit d'un contrat entre particuliers, les parties sont libres de s'entendre sur les règles qu'elles veulent, sous réserve des dispositions générales impératives, comme les articles 1435, 1436 et 1437 C.c.Q., sans application des règles de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Rien n'empêche bien sûr ces parties de reprendre dans leur entente les dispositions qui leur conviennent, mais la Régie des rentes n'aura aucun pouvoir de surveillance sur ce régime. En effet, si l'article 1 interdit que les parties choisissent une loi différente de la loi québécoise quand celle-ci veut s'appliquer, elle n'interdit pas les clauses de choix de cette loi québécoise en dehors des cas où elle ne veut pas s'appliquer, puisque alors l'article 3118 intervient et vient permettre un choix de la loi applicable non seulement au contrat de travail mais aussi à son « complément » qu'est le régime complémentaire de retraite.

Toutefois, du point de vue de la Régie des rentes, on doit examiner ce type de situations de détachement à l'aide des théories unilatéralistes, en tenant compte du fait que la Régie représente aussi les autres autorités de surveillance, en application de l'Accord. On doit envisager le cas de lacune, puis celui de cumul de droits trouvant application.

---

<sup>51</sup> Toutefois, il serait alors nécessaire, par souci de logique avec le second paragraphe du même article 1, d'exclure le cas où ce salarié est régi par une loi émanant d'une autorité étrangère. En définitive, que l'établissement de l'employeur situé au Québec soit un établissement principal ou secondaire ne devrait pas être considéré dans le cas d'un tel détachement. Pourtant, en avançant cette position, on se trouve à contredire la lettre de cet article 1, ce qui devrait mener au rejet de cette solution.



Le cas de lacune ne peut se matérialiser que si la loi québécoise ne veut pas s'appliquer et qu'aucune autre loi ne le veut. Ceci est théoriquement possible si la durée de détachement est trop courte pour que le droit local du lieu de détachement veuille s'appliquer, et s'il s'agit notamment d'un salarié domicilié au Québec travaillant en dehors de cette province pour un employeur n'ayant qu'un établissement secondaire au Québec et à partir duquel il serait néanmoins payé<sup>52</sup>. En pratique cependant, il n'y aura pas de lacune, car la loi de la province du lieu de détachement voudra normalement s'appliquer étant donné que son facteur de rattachement est le fait de se présenter au travail, sans exiger de durée spécifique de travail.

Le cas de cumul entre le droit québécois et un droit étranger est expressément traité à l'article 1 L.R.C.R. : si, selon ses propres dispositions, une loi étrangère s'applique, le droit québécois s'efface. En cas de cumul entre les lois d'autres provinces, la Régie pourrait envisager plusieurs solutions. Elle pourrait d'abord appliquer la loi respectant les principes de l'attente raisonnable des parties et de l'effectivité. Selon la question posée, il pourra s'agir de la loi du lieu de détachement ou de la loi du lieu de travail habituel (en dehors de la période de détachement), qui sera probablement aussi celle de son domicile. Cette dernière solution correspond à celle donnée par la règle de conflit de l'article 3118. Elle pourrait s'inspirer de l'article 1 L.R.C.R., en le bilatéralisant de manière à appliquer la loi du lieu du domicile du travailleur s'il

---

<sup>52</sup> Selon les principes unilatéraliste, on pourrait appliquer ici le droit de l'autorité saisie : le droit québécois. Lequel? La meilleure solution serait d'appliquer la loi spéciale québécoise en interprétant l'article 1 dans le sens qu'il suffit que le salarié se présente *en général* à l'établissement situé au Québec, même pendant le détachement. On ne contredirait pas vraiment la lettre de cette disposition, ni certainement l'esprit de la loi, qui veut protéger les salariés domiciliés au Québec, pour la bonne raison qu'en l'absence d'une retraite décente, cette personne deviendrait avant tout une charge pour tous les Québécois.

s'agit aussi du lieu où l'employeur a un établissement principal, mais sans tenir compte de la dernière partie de cette disposition (en cas d'application d'une autre loi). Elle pourrait encore appliquer la loi de la province qui se veut applicable en raison du fait que la situation y est née (début de l'emploi ou début de l'admissibilité).

Toutefois, en pratique, dans le cas d'un détachement, il ne devrait pas y avoir de cumul car les lois des autres provinces (par exemple l'article 4 de la loi ontarienne) prévoient simplement l'application de la loi du lieu où le travailleur est tenu de se présenter au travail : il devrait donc s'agir de la loi du lieu de détachement (la Saskatchewan par exemple) et la loi du lieu de travail habituel (l'Ontario par exemple) ne peut plus s'appliquer puisque le travailleur ne se présente plus dans ce dernier lieu.

#### 2.1.2.2.3. Le travailleur mobile ou itinérant

L'article 1 de la loi québécoise, applicable par la Régie des rentes et par les particuliers et le juge, est assez précis puisqu'il énonce alors que le régime de retraite du travailleur qui ne se présente à aucun établissement de l'employeur (donc le travailleur itinérant, par exemple, le représentant de commerce salarié) dépendra de la loi québécoise s'il perçoit sa rémunération d'un établissement québécois.

Il n'y aura pas de cumul ni de lacune de lois car les lois des autres provinces admettent la même règle, donc la Régie des rentes n'aura qu'à vérifier le respect de cette loi, ici québécoise, par hypothèse, et aucune autre loi ne se voudra compétente pour régir le régime complémentaire de retraite du participant mobile ou itinérant.

Mais pour tout le reste de la relation de travail concernant ce même travailleur, ou dans le cas d'un travailleur itinérant qui n'est pas payé à partir d'un établissement situé au Québec, la loi applicable sera déterminée selon l'article 3118, pour les personnes soumises à cette règle. Cette disposition donne alors compétence soit à la loi choisie par les parties (rattachement dit subjectif), soit à la loi du domicile *ou* de l'établissement de l'employeur (rattachement objectif)<sup>53</sup>.

Si le travailleur mobile ne reçoit pas sa rémunération d'un établissement du Québec, selon l'article 3118, on applique la loi du domicile ou de l'établissement de l'employeur, qui ne sera pas nécessairement la même loi que celle qui voudra s'appliquer selon sa propre volonté. Nous retombons sur le problème déjà signalé de

---

<sup>53</sup> Ce rattachement objectif manque nettement de précision. Qu'il s'agisse d'un employeur personne physique ou morale, le domicile et l'établissement ne sont pas définis de la même manière, ce qui rend la règle difficile à appliquer en cas de divergence. S'il s'agit d'une personne physique, selon l'article 75 C.c.Q., son domicile est au lieu de son principal établissement, mais en cas de changement de domicile, il faudra prouver non seulement un nouvel établissement principal mais aussi l'intention d'en faire son principal établissement. Si cette preuve fait défaut, la personne restera domiciliée au lieu de son ancien établissement principal (A) et non à son établissement actuel (B). Or, l'article 3118 ne permet pas de dire avec certitude, dans ce cas, s'il faut appliquer la loi du domicile, donc la loi de A, ou la loi de B, celle de son établissement actuel. Il est vrai que l'article 78 énonce que la personne dont on ne peut établir le domicile avec certitude est réputé domiciliée au lieu de sa résidence (donc au lieu de l'établissement principal actuel). Mais cette règle ne fonctionne pas si l'intention de l'employeur de faire de cet établissement son établissement principal n'est pas prouvée. Pour la personne morale, son domicile se trouve au lieu de son siège social, selon l'article 307 C.c.Q. Or, ce siège social n'est pas nécessairement situé au lieu de son établissement principal. Encore une fois, l'article 3118 ne permet pas de choisir clairement entre la loi du domicile (au lieu du siège social au pays A) et de l'établissement de l'employeur. De plus, de quel établissement s'agit-il? De l'établissement principal en B, ou de celui, éventuellement secondaire situé en C à partir duquel le travailleur est contrôlé?

la divergence entre la règle de conflit utilisée par la Régie des rentes du Québec et celles utilisées par les personnes soumises à la règle de conflit du Code civil (l'article 3118), à moins que l'on ne fasse appel à l'article 3079. Du point de vue de la Régie des rentes, on doit en effet respecter les lois des autres provinces (par exemple, l'article 4(2) de la loi ontarienne) qui désignent toutes la loi du lieu de l'établissement d'où l'employé reçoit sa rémunération.

Si le facteur de rattachement de l'article 3118 désigne la loi québécoise ou celle d'une autre province, mais que le salarié ne reçoit pas sa rémunération d'un établissement au Québec ou d'un établissement dans la province désignée, la loi spécifique sur les régimes complémentaires de retraite ne voudra pas s'appliquer et l'on retombe sur la contradiction déjà signalée dans le cas du travailleur détaché. Là encore, il nous semble que la solution découlant des règles de conflit québécoises serait d'appliquer le droit commun québécois (soit la liberté contractuelle, sous réserve des dispositions générales impératives, comme les articles 1435, 1436 et 1437 C.c.Q.) ou celui de la province désignée.

Du point de vue de la Régie des rentes du Québec, comme pour toute autorité chargée d'appliquer l'Accord de réciprocité, en cas de désignation du droit québécois, par hypothèse, celui du lieu du domicile de l'employeur, en application de l'article 3118, alors que la loi de la province d'où le salarié reçoit sa rémunération se veut applicable, il y aura conflit de désignation et l'autorité voudra faire respecter une loi non désignée par le droit international privé du Code civil.

### 2.1.2.3. Synthèse

En supposant que l'on adopte une interprétation stricte de cette disposition, lorsque la règle de conflit unilatérale spécifique de l'article 1 de la loi ne donnera pas compétence à la loi québécoise relativement au litige de l'espèce, on appliquera au Québec l'article 3118. Il en sera ainsi dans plusieurs types de cas. S'il s'agit d'un litige relatif à un contrat de travail qui tombe dans le champs d'application de l'article 1 L.R.C.R., parce que le salarié se présente au Québec pour travailler car il y travaille habituellement, ou s'il reçoit un salaire d'un établissement québécois de l'employeur, bien qu'itinérant, ou encore s'il est domicilié au Québec, qu'il travaille en dehors du Québec pour un employeur ayant son principal établissement au Québec, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* s'appliquera pour les questions relatives au régime de retraite, mais l'article 3118 déterminera la loi (éventuellement étrangère) applicable aux autres questions (salaire, légalité de la mise à pied, etc.). Par exemple en cas de choix exprès de la loi ontarienne, si celle-ci prévoit un salaire ou des conditions plus favorables au travailleur que le droit québécois, elle s'appliquera sur ce point.

De même, si l'article 1 L.R.C.R. ne donne pas compétence au droit québécois, parce que, par exemple, un travailleur domicilié au Québec travaille en Ontario pour un employeur ayant un établissement secondaire au Québec, mais son établissement principal en Ontario ou à New York, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* ne va pas s'appliquer en principe en vertu de son article 1 et l'article 3118 reprend tout son rôle, celui de déterminer la loi applicable au contrat de travail, au sens large, ce qui inclus la détermination de la loi étrangère applicable au régime de retraite. Dans notre cas, s'il s'agit d'un travailleur itinérant, l'article 3118 devrait désigner soit la loi choisie par les parties soit la loi du domicile ou de l'établissement de l'employeur... Si l'employeur est

une personne morale, son domicile se trouve au lieu de son siège social, qui sera normalement au lieu de son établissement principal, en Ontario ou à New York. Mais ce n'est pas certain, car il peut se trouver ailleurs qu'au lieu de son établissement principal, par exemple en cas de personne morale installée dans un paradis fiscal. S'il ne s'agit pas d'une personne morale, le domicile de l'employeur, personne physique, se déterminera selon les articles 75 et suivants (il sera en principe au lieu du principal établissement de cette personne). Toujours dans notre cas, s'il s'agit d'un travailleur québécois dont l'emploi est fixé en Ontario, alors que l'employeur a un établissement secondaire au Québec, l'article 3118 désignera la loi ontarienne pour gouverner son régime de retraite.

Autrement dit, devant une autorité québécoise non soumise à l'Accord de réciprocité, l'article 1 de la loi détermine le domaine d'application international de la loi québécoise, mais l'article 3118 détermine celui des lois étrangères analogues, ce qui peut aboutir à des divergences entre la loi dont la Régie est censée assurer le respect et celle que les comités de retraite ou les juges doivent appliquer selon les règles de conflit normales prévues à l'article 3118 C.c.Q.). La seule possibilité de convergence automatique, en regard des méthodes du Code civil, est de considérer que les lois des autres provinces pourraient bénéficier de la méthode de l'application immédiate prévue à l'article 3079 C.c.Q. Toutefois, les conditions de cette disposition ne sont pas faciles à remplir et le juge garde un pouvoir discrétionnaire de ne pas l'appliquer. Ceci entraînerait une imprévisibilité peu souhaitable et peu favorable à l'établissement de régimes complémentaires de retraite.

Avant de passer à l'analyse de la loi applicable aux droits des participants au régime, il faut préciser le domaine d'application de la loi compétente, telle que désignée par les règles du droit international privé québécois (article 3118 C.c.Q. et article 1 L.R.C.R.).