

## Relations industrielles Industrial Relations



# L'arbitrage de première convention collective au Québec: 1978-1984

Jean Sexton

Volume 42, Number 2, 1987

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050308ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050308ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Sexton, J. (1987). L'arbitrage de première convention collective au Québec: 1978-1984. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(2), 272–291.  
<https://doi.org/10.7202/050308ar>

### Article abstract

First contract arbitration was initiated in British Columbia in 1973. It is a form of interest arbitration designed to resolve a dispute in the case of the negotiation of a first agreement. The basic idea is to assist in the intervention of a third party (either a labour board or a single arbitrator) in a bargaining process characterized by a union recognition conflict. In essence, therefore, it is an exceptional device.

Quebec followed BC in adopting in 1977 first contract arbitration provisions. The objective of this paper is to present the labour relations experience of the parties after a first agreement has been imposed. But first let us briefly describe this device. The Law Adopted in December 1977, amendments to the Quebec Labour Code included first contract arbitration provisions which would come into force on February 1, 1978.

Any party to a first negotiation can ask the Minister of Labour in writing to refer the dispute to a tripartite arbitration board. Such a request must be made after conciliation has failed.

The first duty of the arbitration board is not to impose an agreement on the parties. A period of mediation must first be completed. It is only when the board concludes that negotiations have not been attempted in good faith, and within reasonable delays, that it may decide to determine the content of the first agreement.

The Board then informs the parties and the Minister. In determining the content of the agreement, the Board is bound by any provisions agreed upon by the parties. The Board hears the parties and has the power of a judge of the Superior Court. In deciding over working conditions, the Board may take into account such conditions in similar firms or circumstances. Once the decision is made to render an agreement, any strike or lock-out must cease. The length of such an agreement can be of not less than one year and not more than two years.

Two main modifications were made in 1983. First the dispute is no longer referred by the Minister of Labour to a tripartite arbitration board, but to a single arbitrator assisted by two assessors. Second, good faith is no longer the criterion for the arbitrator's decision to impose an agreement. Now he can make such a decision when he thinks it improbable that the parties will come to an agreement in a reasonable delay.

### Methodology and Results

Between February 1, 1978 and December 31, 1984, 376 requests were made to the Minister of Labour. 205 of those requests were accepted (54.5%); 165 were refused (43.8%) and six were under consideration at the time those data were compiled (1.5%). 85.6% of these requests came from unions, 13.5% from employers and 1.3% from both. In only 19.1% of these cases was there a strike or lock-out.

The fact that 205 cases were referred to arbitration by the Minister of Labour does not mean that 205 agreements were rendered. Only 88 arbitration awards were actually rendered, because in 63 cases the parties signed an agreement before the arbitration board had completed its work. In 12 cases, the Board decided to intervene. Union certification was cancelled in 8 cases, and the union withdrew its request in 13 others. There were also 8 plant closings and, in one case, the arbitrator declared himself without jurisdiction. All 88 cases where an award was rendered were included in this study. A structured questionnaire was administered by telephone. The parties were reached in 72 of the 88 cases (81.8%). In 49 of these 72 cases, the rendered agreement had not yet come up for renewal. 16 awards were still in force, bargaining was underway in 4 cases, union certifications were revoked or in the process of cancellation in 16 cases, and there were 10 plant shutdowns. These figures suggest that in 22 of the 88 cases, nothing followed the rendering of a first agreement.

The main results of this research are the following:

- Only one third of the arbitration boards also acted as mediators throughout the process.
- In the large majority of cases, the arbitration board did not enforce the entire collective agreement, but only certain provisions such as wages, hours of work and seniority, to mention the most important.
- In 23 cases, the agreement was renewed at least once. Let us note that 5 cases had experienced 2 renewals of their collective agreement and in 4 cases there had been three such renewals.
- On these 23 cases where at least one renewal of agreement was signed, 17 never used the conciliation, mediation or arbitration services of the Ministry of Labour.
- In total, there was 36 renewals of agreement. Only four strikes occurred and there were no lock-outs.
- Bargaining for renewal was relatively expeditious. In only 8 cases was 4 months or more necessary, and in 12 cases it took less than a month.
- Nearly half the firms have seen grievances brought to arbitration. For these, between one and five grievances were arbitrated.
- The major disagreement during renewal bargaining was over wages (26 out of 36 cases).
- A comparison of the contents of first agreements and freely bargained agreements suggests that arbitrators are more conservative on monetary provisions and as liberal on non-monetary issues. One exception must be noted: the length of the agreement is longer for freely bargained than for enforced contracts.
- The labour climate was assessed by respondents in 26 of the renewals. Management described it as from good to excellent in 24 cases, while unions shared this view in only 14 cases. Both agree, however that the climate has improved over time and that they have learned to speak to one another and to come to agreements.

### Conclusion

Stable relations characterized the majority of the cases in Quebec where a first agreement was rendered. Data collected suggest putting more emphasis on mediation and increasing the maximum length of such an agreement to three years. But due to the basic philosophy of our labour relations System, first contract arbitration must remain an exceptional device.

# *L'arbitrage de première convention collective au Québec*

1978-1984

Jean Sexton

*L'auteur examine l'expérience de relations du travail vécue par les parties après qu'une décision arbitrale eut imposé une première convention collective.*

Le principe de base du *Code du travail* du Québec, comme celui des autres codes du travail des juridictions nord-américaines, consiste à laisser libre cours aux parties dans l'établissement des conditions de travail par le biais de la libre négociation collective. Dotée d'un minimum d'encadrement étatique, la négociation collective se déroule dans un contexte de relations de pouvoir qui peuvent aboutir, dans le secteur privé, à une guerre économique ouverte.

Dans ce contexte, les impasses en négociation collective sont possibles. En effet, même si l'accréditation confère à un syndicat le droit de négocier et même si la loi impose à l'employeur l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi, le Code n'oblige aucunement ni l'une ni l'autre des parties à accepter ou à ratifier les positions de l'autre<sup>1</sup>. La libre négociation collective implique donc la liberté d'accord et la liberté de désaccord. La solution à un tel désaccord peut être une guerre économique, grève ou lock-out, par laquelle on peut en arriver à un point où le coût de l'accord devient, pour une partie, moindre que le coût du désaccord, ce qui implique entente entre les parties.

Toute intervention extérieure dans ce processus de libre négociation est donc, de par la nature même du système, étrangère et exceptionnelle.

---

\* SEXTON, J., Département des relations industrielles, Université Laval.

\*\* Cette étude a été réalisée dans le cadre des travaux de la Commission consultative sur le travail. J'apprécie grandement la collaboration d'Yvon Bélanger, Raynald Bourassa, Christian Larouche, Claudine Leclerc et de Michel Turner. Je tiens à remercier mes collègues Gérard Dion et Esther Déom pour leurs remarques utiles sur une première révision de cet article. Je demeure évidemment seul responsable des défauts encore existants.

<sup>1</sup> À ce sujet, voir P.C. WEILER, *Reconciliable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Toronto, Carlswell, 1980, p. 49.

La pratique des relations du travail au Québec confirme cette approche des parties de vouloir minimiser l'intervention extérieure. Rappelons simplement le petit nombre de dossiers dans lesquels les parties ont volontairement eu recours à l'arbitrage de différends (une trentaine de 1979 à 1984)<sup>2</sup>.

Les impasses en négociation collective ne sont pas impossibles, loin de là. Vu les impératifs de survie de l'une et l'autre partie à la négociation collective, on a élaboré différentes mesures permettant l'introduction de tiers pour aider à dénouer ces impasses. La conciliation et la médiation en sont des exemples. En fin de course, l'échec de celles-ci, en certaines occasions, a amené le recours possible à une intervention d'un autre type qui imposerait aux parties une solution constituant une convention collective: c'est l'arbitrage volontaire des différends. Mais, répétons-le, l'expérience démontre qu'il s'agit là d'un mécanisme exceptionnel de résolution des conflits.

Il est cependant un cas où, à la lumière de l'expérience, le législateur de certaines juridictions<sup>3</sup> a décidé qu'il y aurait possibilité d'intervention. Il s'agit de l'arbitrage de première convention collective dans le cas de conflits dus à des problèmes reliés à la reconnaissance syndicale.

Telle immixtion reste exceptionnelle et relève d'une discrétion exercée soit par le ministre du Travail, soit par un organisme administratif après étude de chaque cas. Paul Weiler de Colombie-Britannique, en explique ici le fondement:

«The law does have to be concerned about a different first-contract history, one which poses a major threat to the integrity of the statutory representation scheme.

---

2 Ces données furent fournies par madame Micheline Maheux, service de l'arbitrage, ministère du Travail du Québec. À ce sujet, voir R. BLOUIN, «Y a-t-il encore place dans notre système de relations du travail pour l'arbitrage de différends?». *Les relations du travail au Québec: la dynamique du système*, XXXI<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, PUL, 1976, pp. 97-120.

3 Québec: *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 93.1 à 93.9; Colombie-Britannique: *Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 212, ss 70-72; Manitoba: *Labor Relations Act.*, ss 75.1; Canada: *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, partie V, s. 171.1; Ontario: *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980, c. 228, art. 40a; Newfoundland, *Labour Relations Act*, 1977, s. 80.1-80.3. Sur l'expérience de la Colombie-Britannique, voir entre autres, P. WEILER, *Reconcilable Differences: New Directions in Canadian Labour Law*, Toronto, Carswell, 1980, pp. 44-55; D.J. CLEVELAND, *First Agreement Arbitration in British Columbia: 1974-1979*, Thèse de maîtrise, Faculty of Commerce and Business Administration, Vancouver, University of British Columbia, 1982, 162 pages. Quant à l'expérience du Québec, voir M. GIRARD et Y. ST-ONGE, *Étude sur l'arbitrage des premières conventions collectives*, C.R.S.M.T., ministère du Travail, Québec, juillet 1982, 137 pages et Annexes; J.P. DESCHÊNES et M. LAPOINTE, «Le processus de la négociation collective et l'arbitrage obligatoire d'une première convention collective», *Le Code du travail: 15 ans après*, XXXIV<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, Québec, Presses de l'Université Laval, 1979, pp. 145-170. Pour l'ensemble des expériences, voir J. SEXTON, «First Contract Arbitration in Canada», IRRA Proceedings of the 1987 Spring Meeting, Madison, Wisconsin, 1987, à paraître.

There are stubbornly anti-union employers who, in spite of the certification, refuse to accept the right of their employees to engage in collective bargaining. They simply decide to fight the battle on a different front, to go through the motions of negotiations and to try to talk the union's bargaining authority to an early demise.»<sup>4</sup>

Il s'agit donc d'une intervention ponctuelle exercée dans le cas où l'intégrité de la loi elle-même est menacée par des difficultés d'application des mécanismes de représentation qui y sont prévus.

C'est donc dire que l'arbitrage d'une première convention collective a été pensé et mis sur pied surtout pour régler des conflits de reconnaissance syndicale et pour permettre aux parties de s'habituer à transiger entre elles.

En somme, il s'agit ici d'une intervention dans le mécanisme de la libre négociation collective lorsque le conflit est tel que les parties laissées à elles-mêmes ne pourraient pas s'en sortir, menaçant ainsi leur survie respective<sup>5</sup> et que la guerre économique (grève ou lock-out) ne constitue pas un outil utile pour conclure une convention collective.

L'objectif de ce type d'arbitrage vise à imposer aux parties concernées une convention collective d'une certaine durée et ainsi mettre fin à un différend et provoquer une certaine stabilité pendant quelque temps. Pour caricaturer cette intervention, Weiler parle de mariage à l'essai<sup>6</sup> qu'on pourrait qualifier de mariage forcé et le président du Conseil canadien des relations du travail, réfère pour sa part à une opération de transplantation<sup>7</sup>.

Utiliser l'arbitrage de première convention collective à d'autres fins que la solution de conflits de reconnaissance syndicale serait, à un certain égard, disfonctionnel par rapport à notre régime de relations du travail. C'est pourquoi, certains prétendent que l'arbitrage de première convention collective constitue une menace aux principes fondamentaux d'un système de libre négociation collective.

Ce mécanisme existe au Québec depuis 1978. Certains ont déjà examiné cette expérience<sup>8</sup>. L'objectif ici recherché est de présenter l'expérience de relations du travail vécue par les parties après qu'une décision arbitrale eut imposé une première convention collective. Pour y arriver, nous rappellerons d'abord le contenu de la législation québécoise à cet égard pour ensuite présenter et analyser les résultats recueillis auprès des parties elles-mêmes

4 P.C. WEILER, *op. cit.*, p. 50.

5 À ce sujet, *ibid.*, p. 52.

6 *Ibid.*, p. 53.

7 *Radio mutuelle CLRB Reasons for Decisions*, no 675-78, 20 octobre 1978.

8 Entre autres, M. GIRARD et Y. ST-ONGE, *op. cit.*; J.Y. DURAND et M. GIRARD, «L'arbitrage de la première convention collective», *La loi et les rapports collectifs du travail*, 14<sup>e</sup> Colloque des relations industrielles, Montréal, Université de Montréal, 1983, pp. 50-65.

suite au 88 décisions arbitrales rendues au Québec entre février 1978, date d'entrée en vigueur de ces dispositions de la loi et décembre 1984. Cette dernière date fut retenue pour permettre l'observation d'une certaine expérience de relations du travail suite à une première convention collective imposée.

Les limites d'un tel travail sont évidemment nombreuses. Mentionnons entre autres qu'il y a d'abord danger de rationalisation *ex post facto*. En outre, les ressources et le temps disponibles n'ont pas permis de faire l'histoire de chacune des accréditations visées, comme cela aurait pu être souhaitable.

## LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

Par le projet de loi 45<sup>9</sup>, sanctionné en fin de session le 22 décembre 1977, le législateur québécois modifiait le *Code du travail*, entre autres, «pour accorder au Ministre, lorsque, dans le cas d'une négociation d'une première convention collective, il y a un différend et que l'intervention d'un conciliateur a été infructueuse, le pouvoir de charger un conseil d'arbitrage de tenter de régler le différend et même de déterminer le contenu de la première convention collective pour une période d'au moins un an et d'au plus deux ans lorsque le conseil d'arbitrage est d'avis que le comportement des parties le justifie»<sup>10</sup>. Les articles 81a) et 81i) du *Code du travail* du Québec, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1978, étaient donc de droit nouveau (rappe-  
lons que ces articles encadrent l'arbitrage de première convention).

Notons cependant que la raison de l'introduction de ces dispositions dans le *Code du travail* du Québec est identique à celle du législateur de la Colombie-Britannique. En effet, c'est à l'intérieur d'un effort plus vaste visant à favoriser l'implantation d'une nouvelle association de salariés que le législateur adopta ces dispositions dans le but de contrer les conflits de reconnaissance syndicale à l'occasion de la négociation d'une première convention collective. C'est pour cette raison uniquement que le législateur québécois a adopté l'idée de la Colombie-Britannique. Dans un tel contexte, son intention était d'établir un mécanisme qu'il fallait utiliser de façon exceptionnelle, vu l'économie générale du *Code du travail* du Québec.

La présentation de l'approche québécoise exige que nous examinions ce qui existait avant et après 1983. En effet, le projet de loi 17, sanctionné le 23 juin 1983, a modifié, entre autres, les dispositions sur l'arbitrage de première convention collective<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre*, L.Q. 1977, c. 41.

<sup>10</sup> *Ibid.*, notes explicatives, p. 3.

<sup>11</sup> *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22.

## 1977 à 1983

Le processus est initié, au Québec, dans le cas de la négociation d'une première convention collective pour le groupe visé par l'accréditation (art. 81a), par une demande écrite (art. 81b) de l'une ou l'autre des parties au ministre. Cette demande est cependant conditionnelle. En effet, elle doit être faite après que l'intervention du conciliateur se soit avérée infructueuse.

Comme le remarque avec justesse Lapointe<sup>12</sup>, cela est identique à l'approche de la Colombie-Britannique et du fédéral, sauf que dans ces deux derniers cas, le ministre peut avoir refusé la conciliation.

Une fois cette demande faite, le ministre a la discrétion (peut) de «charger un conseil d'arbitrage (trois membres) de tenter de régler le différend» (art. 81c). Il s'agit ici d'un *premier pallier de discrétion*, d'une première soupape de sécurité pour assurer l'application exceptionnelle de ces dispositions du *Code du travail*.

Selon quels critères le ministre charge-t-il un conseil de tenter de régler le différend? La loi n'en précise aucun. Les informations obtenues à ce sujet permettent cependant d'en identifier quelques-uns. Il semble que le ministre exerce sa discrétion à la lumière du rapport du conciliateur (dont l'intervention est obligatoire), à l'examen de la durée de la conciliation, selon l'existence d'un «pattern» dans le secteur industriel visé et selon la présence ou l'absence d'un véritable conflit de reconnaissance syndicale (*i.e.* présence de mauvaise foi évidente).

Ainsi, le ministre peut charger un conseil d'arbitrage de tenter de régler le différend. Il y a donc une grande différence avec les autres juridictions canadiennes qui, elles, réfèrent le dossier à leur Commission ou Conseil de relations du travail. Ce conseil d'arbitrage québécois n'impose cependant pas automatiquement une première convention collective. C'est au terme d'une phase nécessaire de médiation qu'il doit décider s'il intervient ou non.

Selon quels critères le conseil d'arbitrage au Québec peut-il décider de déterminer le contenu de la première convention collective? L'article 81d) du *Code du travail* répond à cette question en établissant que c'est «en raison du comportement des parties eu égard à l'article 41». Il s'agit ici de la disposition qui prévoit que les négociations doivent commencer et se poursuivre *avec diligence et bonne foi*. On retrouve ce critère dans toutes les juridictions canadiennes. Cependant, l'application en fut très différente au Québec et souleva de longs débats qui devaient s'avérer inutiles. En effet, deux écoles de pensée bien distinctes ont existé sur ce sujet.

<sup>12</sup> M. LAPOINTE, «Commentaires: règlement de la première convention collective», *Le Code du travail, 15 ans après, XXXIV<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles*, Québec, P.U.L., 1979, p. 160.

Une première soutenait que la discrétion prévue à l'article 81d) par l'expression *peut décider* n'obligeait aucunement le conseil d'arbitrage à entendre une preuve eu égard à la diligence et à la bonne foi et à rendre une sentence écrite et motivée justifiant sa décision de déterminer ou non le contenu de la première convention collective.

Une seconde école de pensée croyait au contraire qu'avant de décider d'intervenir pour déterminer le contenu de la convention collective, un conseil d'arbitrage devait entendre une preuve eu égard à la diligence et à la bonne foi et devait rendre une décision écrite et motivée sur le sujet, décision évidemment sujette au pouvoir de surveillance et de contrôle des tribunaux supérieurs.

Ce débat dura jusqu'en 1982 et donna lieu à de nombreux recours devant les tribunaux supérieurs, imposant de longs délais. La Cour d'appel du Québec devait trancher la question en faveur de la première école, dans un jugement unanime rendu dans l'affaire *C.A.E. Electronics Ltd*<sup>13</sup>. À cet égard, l'honorable juge Claire L'Heureux-Dubé écrivait que:

«Selon moi, l'article 93.4 (ancien 81d) du *Code du travail* ne fait pas du comportement des parties une condition préalable à l'exercice de la juridiction du conseil d'arbitrage lorsqu'il a décidé, dans sa discrétion, d'imposer une convention collective. Il s'agit plutôt d'un des critères dont il doit tenir compte dans l'exercice de cette juridiction. La rédaction même du texte me semble claire à cet égard.»<sup>14</sup>

Malgré cette décision de la Cour d'appel du Québec, le législateur modifiera cette disposition en 1983, comme nous le verrons plus loin.

Une fois les parties et le ministre informés par le conseil d'arbitrage de sa décision de déterminer le contenu d'une convention collective, toute grève ou lock-out en cours doit prendre fin. Il est important de noter que cette disposition ne se retrouve pas dans les autres juridictions,<sup>15</sup> sauf en Ontario.

Pour la détermination du contenu de la première convention collective, le conseil d'arbitrage possède une grande discrétion. En effet, même si l'article 81f) prévoit que le conseil *peut tenir compte, entre autres*, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires, cela n'empêche en rien le conseil de recourir à d'autres critères dans la mesure où ceux-ci respectent l'équité et la bonne conscience vu l'article 81i). En outre, le législateur impose le respect du droit des parties de s'entendre (art. 81g) et oblige le conseil d'arbitrage à consigner cette entente dans sa décision. La durée de cette première convention collective ainsi imposée peut être d'au moins un an et d'au plus deux ans (art. 81h).

<sup>13</sup> *C.A.E. Electronics Ltd c. L'Association des ingénieurs et scientifiques de CAE, C.A.* Montréal 500-09-000814, 6 mai 1982.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>15</sup> M. LAPOINTE, *op. cit.*, p. 161.

### Les modifications de 1983

Fondamentalement, l'approche québécoise en matière de première convention collective n'a pas été changée par les modifications législatives de 1983. On a surtout apporté des changements de procédure. Mais ceux-ci peuvent avoir des effets considérables pour certains.

La première modification apportée fut de ne plus référer le différend à un conseil d'arbitrage (arbitre patronal, arbitre syndical et président) mais à un arbitre unique qui doit procéder à l'arbitrage avec assesseurs à moins qu'il y ait entente entre les parties au contraire. La raison d'être de ce changement semble être la volonté de réduire les délais entre l'accréditation et l'imposition d'une première convention collective.

Une seconde modification élimine la référence à la diligence et à la bonne foi dans l'exercice de la discrétion de l'arbitre pour imposer ou non une première convention. Le législateur établit maintenant que l'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective «lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable» (art. 93.4).

Une autre modification est l'abrogation d'un des critères dont peut tenir compte l'arbitre dans la détermination du contenu de la première convention collective, à savoir les conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires. En pratique, selon nous, cela ne change rien à la situation antérieure. En effet, la référence encore existante (art. 93.9) aux règles générales de l'arbitrage volontaire de différends solutionne cette question puisque le *Code du travail* utilise maintenant exactement le même critère (art. 79).

Le législateur a également abrogé l'article 93.8 (l'ancien 81h) prévoyant la durée pour laquelle la sentence arbitrale lie les parties. Encore ici, cela ne change rien vu la référence (art. 93.9) aux règles générales de l'arbitrage volontaire de différends.

Les modifications apportées en 1983 ne changent donc pas la nature du système choisi en 1977. Cependant, leurs implications peuvent être plus importantes qu'il n'y apparaît à première vue.

### ANALYSE DE L'EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

Cette section a pour objectif de présenter et d'analyser l'expérience québécoise de première convention collective depuis 1978. Précisons d'abord quelques notes méthodologiques.



### Notes méthodologiques

Entre le 1<sup>er</sup> février 1978 et le 31 décembre 1984, 376 demandes furent adressées au ministre du Travail pour qu'il réfère un différend à l'arbitrage de première convention collective<sup>16</sup>. Comme l'illustre le tableau 1, 205 de ces demandes furent accordées (54.5%), 165 furent refusées (43.8%) et six étaient à l'étude au moment de l'établissement de ces statistiques (1.5%).

Il est intéressant de noter que pour l'ensemble des demandes adressées au ministre, 210 (55%) impliquent des syndicats affiliés à la FTQ (tableau 1). En outre, ce sont surtout les syndicats (85.6%) qui ont recours à ce mécanisme (tableau 2) et il n'y avait grève ou lock-out que dans 19.1% des cas où une demande fut adressée au ministre (tableau 3)<sup>17</sup>.

**Tableau 1**

**Nombre et sort de demandes d'arbitrage de première convention collective et salariés visés selon l'affiliation syndicale (1978-1984)**

	<b>Demandes</b>	<b>Salariés</b>
FTQ	210 (55.8%)	5699 (47.2%)
CSN	112 (29.8%)	3923 (32.5%)
CSD	23 ( 6.1%)	603 ( 5.0%)
CEQ	3 ( 0.7%)	29 ( 0.2%)
Ind.	28 ( 7.4%)	1812 (15.0%)
Total	376	12066
Demandes accordées*	205	
Demandes refusées	165	
Demandes à l'étude	6	

\*Source: *Résumé statistique sur l'arbitrage de première convention*, ministère du Travail, Québec, 1985, p. 1.

**Tableau 2**

**Parties adressant une demande d'arbitrage de première convention collective (1978-1984)**

Syndicats	322 (85.6%)
Employeurs	49 (13.5%)
Employeur et syndicat	5 ( 1.3%)
Total	376

<sup>16</sup> Ministère du Travail, *Résumé statistique sur l'arbitrage de première convention*, Québec, 1985, 62 pp.

<sup>17</sup> *Ibid.*, pp. 1-2.

**Tableau 3**

**Nombre de demandes d'arbitrage de première  
convention où il y avait  
arrêt de travail (1978-1984)**

Grèves	51 (13.5%)
Lock-out	17 ( 4.5%)
Grèves et lock-out	4 ( 1.1%)

---

Les demandes d'arbitrage de première convention collective qui ont été refusées (n = 165) l'ont surtout été, comme le démontre le tableau 4, parce qu'une convention collective a été signée (51.5%), parce que le syndicat a été révoqué (15.1%) ou parce que l'entreprise a fermé (10.3%).

**Tableau 4**

**Raisons pour lesquelles le ministre du Travail  
n'a pas référé les demandes à l'arbitrage (n = 165)**

Référée selon l'art. 74 (arbitrage volontaire)	7 ( 4.2%)
Révocation du syndicat	25 (15.1%)
Fermeture d'entreprise	17 (10.3%)
Désistement du syndicat	14 ( 8.9%)
Convention collective signée	85 (51.5%)
Autres	17 (10.3%)
Total	165

---

L'objectif du présent travail nous amène à nous pencher d'une façon plus particulière sur le sort des demandes accordées. Il a déjà été mentionné qu'entre 1978 et 1984, 205 demandes d'arbitrage de première convention collective furent référées à des conseils d'arbitrage. Il ne faut surtout pas conclure ici qu'il y a eu 205 conventions collectives imposées, loin de là. Tel que le démontre le tableau 5, il n'y a eu que 88 sentences arbitrales rendues pendant cette période (42.9%). Notons que toutes ces sentences furent rendues par des conseils d'arbitrage de trois membres.

**Tableau 5**  
**Sort des demandes accordées d'arbitrage de**  
**première convention collective (1978-1984)**

Arbitrage	12 ( 5.8%)
Sentences rendues	88 (42.9%)
Convention collective signée avant ou durant la formation du tribunal	63 (30.7%)
Décisions du tribunal de ne pas intervenir	12 ( 5.8%)
Révocation du syndicat	8 ( 3.9%)
Désistement du syndicat	13 ( 6.3%)
Fermeture d'entreprise	8 ( 3.9%)
Absence de juridiction du tribunal	1 ( 0.4%)

Vu ce nombre, nous avons cru utile de ne pas faire d'échantillonnage et de procéder à l'étude de toute la population. Nous avons privilégié l'entrevue téléphonique lors de laquelle nous avons administré un questionnaire entre février et avril 1985<sup>18</sup>.

Nous avons rejoint un des procureurs ou les deux procureurs dans 72 des 88 cas sous étude. Cela présente un taux de réponse de 81.8%. Lorsque nous avons réussi à communiquer avec les personnes visées, ce qui s'est avéré souvent difficile, la collaboration a été spontanée, ouverte et généreuse.

Dans 27 des 88 cas, nous n'avons réussi à contacter qu'un des deux procureurs au dossier. En somme, 65.9% des procureurs syndicaux et 65.9% des procureurs patronaux furent rejoints.

Comme le démontre le tableau 6, la distribution des réponses obtenues respecte très bien la distribution des cas par nombre de salariés.

Des 88 cas, la convention collective ne fut pas renouvelée dans 49 dossiers. À noter surtout au tableau 7, que la sentence arbitrale était encore en vigueur dans 16 cas, que l'accréditation avait été révoquée ou que des procédures de révocation étaient en cours dans 16 dossiers et qu'il y a eu fermeture de 10 entreprises, le plus souvent employant moins de 10 salariés.

<sup>18</sup> Copie de ce questionnaire est disponible auprès de l'auteur sur demande.

**Tableau 6**

**Nombre de réponses obtenues et nombre de salariés  
impliqués dans l'arbitrage d'une première  
convention collective où décision fut rendue**

<i>Nombre de salariés</i>	<i>Nombre de réponses obtenues</i>	<i>Nombre de réponses possibles</i>
0 - 25	46	58
26 - 50	13	16
51 - 75	3	3
76 - 100	4	4
101 - 125	3	3
126 et plus	3	4

**Tableau 7**

**Raisons du non-renouvellement de la convention  
collective suite à une sentence rendue**

Sentence encore en vigueur	16
Négociation en cours	4
Procédure de révocation en cours	4
Révocation du syndicat	12
Fermeture de l'entreprise	10
Autres	3
Total	49

Nous pouvons donc conclure qu'il n'y a aucune suite à la sentence arbitrale tenant lieu de première convention collective dans au moins 22 des 88 cas sous étude. Si nous devons aujourd'hui établir un taux de succès du mécanisme interne à partir de ces données, nous l'établirions à 75%. Ce résultat doit être interprété en tenant compte de la proportion importante de dossiers où une sentence arbitrale est encore en vigueur ou des négociations sont en cours.

### **Les résultats**

#### ***La conciliation***

L'article 93.1 du *Code du travail* prévoit qu'une partie peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre *après que l'intervention du conciliateur se sera avérée infructueuse.*

C'est donc dire qu'en tel cas, l'intervention du conciliateur est obligatoire. La partie voulant alors recourir à cet arbitrage de première convention collective sait d'avance qu'elle doit absolument passer par ce processus de conciliation. La conciliation se fait-elle seulement pour la forme?

Le rôle de conciliateur est effectivement assumé dans une proportion de 65% des cas selon les représentants de l'employeur et dans une proportion de 70% selon les procureurs syndicaux. Notons ici que les commentaires négatifs à l'endroit des conciliateurs sont exceptionnellement rares. Quant aux résultats de la conciliation, la partie patronale accorde des résultats positifs à celle-ci dans 50% des cas alors que la partie syndicale fait de même dans 20% des cas.

Notons cependant que le caractère obligatoire de la conciliation en laisse certains sceptiques. Pour ceux-ci, le fait d'avoir décidé de recourir à l'arbitrage de première convention collective fausse dès le départ les règles du jeu en ce que la partie demanderesse n'est aucunement intéressée à régler en conciliation, puisqu'elle vise l'arbitrage. Il serait difficile de répondre à cet argument. En effet, rappelons que la population étudiée est constituée uniquement de cas où une sentence arbitrale tenant lieu de première convention collective fut rendue. Or, nous n'avons aucune donnée sur les cas où la convention collective fut signée avec l'aide d'un conciliateur avant l'arbitrage, mais après qu'une demande fut adressée au ministre en vertu de l'article 93.1 du Code.

Une chose semble certaine cependant: cette intervention du conciliateur sert à colliger certaines des données nécessaires au ministre dans l'exercice de la discrétion que lui confère l'article 93.1 du *Code du travail*. Celui-ci exerce ainsi un certain rôle d'enquête.

### *La médiation*

De l'actuel article 93.4 du Code, comme de son prédécesseur l'article 81d), il a toujours été implicite et de pratique qu'une phase de médiation faite par le conseil d'arbitrage précède la décision de déterminer le contenu de la première convention collective. Notons que ce médiateur, contrairement au conciliateur, a alors un pouvoir de négociation substantiel car il peut imposer aux parties une solution proposée qu'elles ont refusée. Cette étape est importante et fait partie de l'esprit même de ce processus. Oublier cette médiation serait très dangereux car cela constituerait presque l'arbitrage automatique et irait à l'encontre de l'esprit de notre régime de relations du travail.

En ce qui regarde la médiation, les données colligées sont à plusieurs égards inquiétantes. En effet, dans le tiers des cas, les conseils d'arbitrage n'ont fait aucune médiation, ils ont décidé d'imposer immédiatement une convention collective. En outre, lorsque les conseils d'arbitrage ont fait de la médiation, ils n'en ont fait qu'au début de leur travail dans une proportion de 64%. Dans seulement le tiers des cas où le conseil a fait de la médiation, en a-t-il fait tout au long du processus.

Dans la très grande majorité des cas, l'intervention du conseil d'arbitrage ne vise pas toute la convention collective mais plutôt certaines des clauses les plus importantes, surtout les salaires, les congés, les mouvements de main-d'oeuvre, l'ancienneté et les heures de travail. Ainsi, même si la majorité des demandes d'arbitrage vise la détermination de l'ensemble de la convention, nos données permettent de constater qu'il y a règlement d'une bonne partie des conventions par négociation avant l'intervention du conseil ou de l'arbitre.

### Évaluation

La partie syndicale distingue entre la médiation qui n'est faite qu'au début du processus de celle exercée tout au long de l'intervention du conseil ou de l'arbitre. Dans le premier cas, son évaluation est nettement négative en ce que la médiation n'a rien donné, alors qu'elle est unanimement positive, sauf un cas, pour la médiation continue. L'évaluation de la partie patronale va dans le même sens. Ces données suggèrent de mettre plus d'insistance sur cette phase de médiation.

Les problèmes d'application des conventions collectives imposées sont, de façon générale, relativement minimes. Dans l'ensemble, près d'une entreprise sur deux a connu des griefs qui se sont rendus à l'arbitrage. Parmi celles-ci, entre un et cinq griefs ont été arbitrés.

Quant aux difficultés d'application autres que les griefs, 70% des entreprises n'en ont connu aucune. Il n'y a eu aucune grève et les rares problèmes soulevés en étaient de reconnaissance syndicale ( $n = 4$ ), de licenciement de délégués syndicaux ( $n = 3$ ), d'intimidation ( $n = 2$ ) et de personnalité ( $n = 2$ ).

### Le renouvellement

À la lumière de nos données, il faut conclure que les parties règlent elles-mêmes les différends qui surviennent suite à une première convention collective imposée. Sur un total de 72 dossiers joints, 23 d'entre-eux ont connu au moins un renouvellement de convention. La répartition réelle de

ces renouvellements démontre que 14 cas n'en ont connu qu'un, 5 en ont connu 2 et 4 en ont connu 3. Ajoutons qu'un certain nombre de cas étaient en cours de négociation lors de la collecte des données.

De ces 23 dossiers, 17 n'ont jamais eu recours aux divers services du ministère du Travail (conciliation, médiation préventive, arbitrage volontaire des différends, etc.). La conciliation ne fut utilisée que dans 5 de ces 23 dossiers et l'arbitrage de différends à une occasion. La médiation ne fut donc jamais utilisée.

Lors des 36 renouvellements de conventions collectives, il n'y a eu que 4 grèves: l'une d'une durée de 7 mois, une autre d'un mois, une troisième de 7 jours et une était en cours au moment de l'enquête. À notre connaissance, il n'y a eu aucun lock-out. Ainsi, outre un seul cas, il n'y a pas eu de longues grèves lors des renouvellements des premières conventions collectives imposées au Québec. L'hypothèse que la conjoncture économique prévalant au début des années 1980 ait influencé ces règlements n'est certes pas à écarter.

Quant à la durée des négociations à l'occasion de ces renouvellements, il faut interpréter les données recueillies avec grande prudence. Sur les renouvellements pour lesquels des données furent colligées sur cet aspect, seulement 8 ont nécessité plus de 4 mois de négociation et 12, un mois ou moins.

À l'occasion de ces négociations, les clauses salariales demeurent la question la plus épineuse. En effet, dans 26 de ces 36 renouvellements, c'était là le point majeur d'accrochage. Cela ne veut pas dire que les autres sujets couverts par les conventions collectives n'ont pas fait l'objet de discussions. Mais il n'y a eu que 6 renouvellements qui ont porté sur les clauses non pécuniaires seulement.

#### *Le contenu des sentences arbitrales*

Une comparaison des sentences arbitrales rendues avec les conventions collectives en vigueur dans des secteurs similaires démontre clairement que sur le plan des clauses pécuniaires les conseils d'arbitrage tendent à imposer des conditions moindres que celles qui prévalent dans des conventions librement négociées. Ceci s'explique par le fait que la preuve présentée est souvent telle qu'il est difficile d'avoir une idée exacte de la santé économique de l'entreprise.

Dans un tel contexte, il semble que les conseils d'arbitrage ont préféré agir avec prudence. Quant aux clauses non pécuniaires, il y a un parallélisme frappant entre les deux genres de convention collective. Une exception à cette règle cependant: la durée de la convention collective est plus

longue pour les conventions négociées. Cela rejoint d'ailleurs les résultats de l'étude de Girard et St-Onge<sup>19</sup>.

Ceci tend donc à soutenir l'idée qui veut que les conseils d'arbitrage de première convention collective soit plus conservateurs en ce qui a trait aux clauses pécuniaires et plus libéraux quant aux autres clauses de convention collective.

Les répondants ont qualifié le climat de travail qui prévaut depuis l'imposition d'une première convention collective dans 26 des renouvellements vécus. La partie patronale le qualifie de bon à excellent dans 24 de ces 26 renouvellements. La partie syndicale n'est d'accord sur ce point que dans 14 cas. La partie patronale semble donc plus optimiste. Sauf quelques rares exceptions, les deux parties considèrent cependant que le climat s'améliore avec le temps, qu'elles ont appris à se parler et à s'entendre.

#### *La question des délais*

Une des critiques la plus souvent mentionnée quant au régime québécois d'arbitrage de première convention collective a été sa lenteur excessive.

En moyennant, cela prend 47 jours entre le moment où une demande est adressée au ministre et celui où il prend la décision de référer le différend à l'arbitrage. Il y a certes ici de grands écarts: de un jour à 368 jours, mais il est clair que chaque cas est particulier. L'examen de l'ensemble permet de conclure que très souvent le processus est long, même trop long. Il semble, cependant, que les délais se soient quand même raccourcis depuis l'étude de Girard et St-Onge<sup>20</sup> en 1982. Par exemple leurs résultats montraient qu'en moyenne les délibérés s'étaient sur 101 jours<sup>21</sup>. Les données examinées permettent d'établir qu'il s'est passé en moyenne 48.7 jours entre la dernière audition et la décision. Cet intervalle comprend donc le délibéré et le temps de rédaction de la décision suite à un temps d'audition égal à 6.4 séances en moyenne.

On a certes attribué ces délais au fait qu'un conseil d'arbitrage était formé de trois personnes. Le législateur a d'ailleurs cru cette critique puisqu'il modifiait le processus en 1983 pour recourir à un arbitre unique, avec assesseurs si les parties le désiraient.

Il y a aussi d'autres raisons à ces délais: la disponibilité des procureurs et de l'arbitre, l'étalement dans le temps d'un nombre relativement restreint de séances d'arbitrage, pour n'en nommer que deux.

---

<sup>19</sup> M. GIRARD et Y. ST-ONGE, *op. cit.*, p. 107.

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 88.



## CONCLUSION

À la lumière des données recueillies, nous devons conclure que l'expérience québécoise d'arbitrage de première convention collective a été plus heureuse que celles de la Colombie-Britannique et du gouvernement fédéral<sup>22</sup>.

En somme, il y a eu suite quelconque dans 75% des cas et l'évaluation générale des répondants est à l'effet qu'il s'agit là d'un mécanisme utile qui s'applique surtout dans les petites unités.

Les données recueillies permettent de conclure qu'il y a beaucoup plus de renouvellements de ces premières conventions qu'on pouvait le croire et que, lorsqu'il y a fermeture d'entreprise, cela s'est passé surtout dans les petites unités. En outre, les problèmes de reconnaissance syndicale ne semblent pas remonter à la surface suite à une première convention. S'il est un sujet qui demeure d'une convention à l'autre, c'est plutôt celui des salaires.

La première conclusion générale qui se dégage de cette étude et des remarques des répondants est à l'effet qu'il est souhaitable de conserver dans le *Code du travail* du Québec ce mécanisme exceptionnel qu'est l'arbitrage de première convention collective.

Il est grandement souhaitable cependant que ce mécanisme demeure exceptionnel et ne soit utilisé qu'en cas de conflit de reconnaissance syndicale ou dans ces situations où les parties sont incapables de se parler. Les répondants s'entendent aussi sur ce point, vu l'économie générale de notre Code.

Le conseil d'arbitrage doit-il être formé d'un arbitre, avec assesseurs s'il y a lieu, ou de trois arbitres?

Rappelons que la modification apportée au *Code du travail* à cet égard en 1983 visait surtout à raccourcir les délais alors qualifiés d'indus par plusieurs. Cependant, il apparaît utile de rappeler la prudence dont il faut faire preuve ici puisqu'une erreur, surtout quant aux clauses à incidences pécuniaires peut mettre en cause la survie même de l'entreprise. Dans un tel contexte, la proposition du CPQ et de la CEQ devant la Commission con-

---

22 Comme en témoignent par leurs conclusions P. WEILER, *op. cit.*, D. CLEVELAND, *op. cit.*, et M. LAPOINTE, *op. cit.* Voir aussi l'affaire *CJMS Radio mutuelle*, *op. cit.*

sultative sur le travail<sup>23</sup> devient intéressante, voire même impérieuse. En effet, les arbitres patronal et syndical étaient des rouages importants de la médiation, contribuaient à ce que le président évite des erreurs et pouvaient faciliter l'acceptation et l'application de la convention imposée.

En outre, il est intéressant de constater qu'environ 70% des sentences rendues par des conseils à trois arbitres sont unanimes. Ceci suggère alors qu'il y a eu négociation à l'intérieur du conseil et nous aide à comprendre la plus grande facilité de vendre et d'appliquer cette première convention. D'ailleurs, dans un tel contexte, il est moins surprenant de constater que les problèmes d'application de ces premières conventions soient généralement minimes.

S'il faut exercer un choix entre la réduction de délais indus et la prudence à exercer ici, il serait peut-être possible d'offrir aux parties elles-mêmes le choix entre les deux formules au moment de la requête faite au ministre.

L'analyse des données sur la médiation faite par les conseils d'arbitrage soulève quelques inquiétudes. Qu'une partie désire aller le plus rapidement possible en arbitrage, soit. Mais que dans le tiers des cas, les conseils ne fassent aucune médiation demeure inquiétant vu l'économie générale du Code. Le Code devrait alors prévoir explicitement que les conseils d'arbitrage ou les arbitres, selon le choix des parties, passent par une étape de médiation.

En outre, il faudrait conserver la notion de médiateur se transformant en arbitre. Cela lui confère un pouvoir de négociation utile dans cet exercice autant vis-à-vis les parties que vis-à-vis les arbitres.

Par ce mécanisme, Weiler cherchait à instaurer un mariage à l'essai d'où résulterait une relation stable de négociation. Initialement, il croyait qu'un an de mariage serait suffisant. L'expérience de la Colombie-Britannique démontre clairement que ce n'est pas suffisant. Au fédéral, le contraire peut sembler exact, mais le petit nombre de sentences rendues entre 1978 et 1984 (seulement 4) suggère la prudence.

Au Québec, il y a certes eu des relations de négociation stables dans une bonne proportion des cas. Cependant, afin de maximiser les chances d'en

---

<sup>23</sup> Créée par le décret numéro 533-84 du gouvernement du Québec le 7 mars 1984, la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail* avait pour mandat d'étudier la situation, de consulter des personnes et des groupes, d'identifier les consensus établis entre les partenaires et de colliger les mesures destinées à favoriser des relations du travail harmonieuses, une organisation du travail productive et une implication valorisante des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise. La Commission a transmis son rapport le 31 octobre 1985.

arriver à une telle stabilité, il serait souhaitable qu'une première convention collective soit d'une durée minimale de deux ans et maximale de trois ans.

Dans le cadre de l'économie actuelle de notre système de relations du travail, l'arbitrage de première convention collective demeure un processus essentiellement exceptionnel. Ce caractère doit être conservé.

### *First Contract Arbitration in Québec: 1978-1984*

First contract arbitration was initiated in British Columbia in 1973. It is a form of interest arbitration designed to resolve a dispute in the case of the negotiation of a first agreement. The basic idea is to assist in the intervention of a third party (either a labour board or a single arbitrator) in a bargaining process characterized by a union recognition conflict. In essence, therefore, it is an exceptional device.

Québec followed BC in adopting in 1977 first contract arbitration provisions. The objective of this paper is to present the labour relations experience of the parties after a first agreement has been imposed. But first let us briefly describe this device.

#### **The Law**

Adopted in December 1977, amendments to the Québec Labour Code included first contract arbitration provisions which would come into force on February 1, 1978.

Any party to a first negotiation can ask the Minister of Labour in writing to refer the dispute to a tripartite arbitration board. Such a request must be made after conciliation has failed.

The first duty of the arbitration board is not to impose an agreement on the parties. A period of mediation must first be completed. It is only when the board concludes that negotiations have not been attempted in good faith, and within reasonable delays, that it may decide to determine the content of the first agreement. The Board then informs the parties and the Minister.

In determining the content of the agreement, the Board is bound by any provisions agreed upon by the parties. The Board hears the parties and has the power of a judge of the Superior Court. In deciding over working conditions, the Board may take into account such conditions in similar firms or circumstances. Once the decision is made to render an agreement, any strike or lock-out must cease. The length of such an agreement can be of not less than one year and not more than two years.

Two main modifications were made in 1983. First the dispute is no longer referred by the Minister of Labour to a tripartite arbitration board, but to a single arbitrator assisted by two assessors. Second, good faith is no longer the criterion for the arbitrator's decision to impose an agreement. Now he can make such a decision when he thinks it improbable that the parties will come to an agreement in a reasonable delay.

## Methodology and Results

Between February 1, 1978 and December 31, 1984, 376 requests were made to the Minister of Labour. 205 of those requests were accepted (54.5%); 165 were refused (43.8%) and six were under consideration at the time those data were compiled (1.5%). 85.6% of these requests came from unions, 13.5% from employers and 1.3% from both. In only 19.1% of these cases was there a strike or lock-out.

The fact that 205 cases were referred to arbitration by the Minister of Labour does not mean that 205 agreements were rendered. Only 88 arbitration awards were actually rendered, because in 63 cases the parties signed an agreement before the arbitration board had completed its work. In 12 cases, the Board decided to intervene. Union certification was cancelled in 8 cases, and the union withdrew its request in 13 others. There were also 8 plant closings and, in one case, the arbitrator declared himself without jurisdiction.

All 88 cases where an award was rendered were included in this study. A structured questionnaire was administered by telephone. The parties were reached in 72 of the 88 cases (81.8%). In 49 of these 72 cases, the rendered agreement had not yet come up for renewal. 16 awards were still in force, bargaining was underway in 4 cases, union certifications were revoked or in the process of cancellation in 16 cases, and there were 10 plant shutdowns. These figures suggest that in 22 of the 88 cases, nothing followed the rendering of a first agreement.

The main results of this research are the following:

- Only one third of the arbitration boards also acted as mediators throughout the process.
- In the large majority of cases, the arbitration board did not enforce the entire collective agreement, but only certain provisions such as wages, hours of work and seniority, to mention the most important.
- In 23 cases, the agreement was renewed at least once. Let us note that 5 cases had experienced 2 renewals of their collective agreement and in 4 cases there had been three such renewals.
- On these 23 cases where at least one renewal of agreement was signed, 17 never used the conciliation, mediation or arbitration services of the Ministry of Labour.
- In total, there was 36 renewals of agreement. Only four strikes occurred and there were no lock-outs.
- Bargaining for renewal was relatively expeditive. In only 8 cases was 4 months or more necessary, and in 12 cases it took less than a month.
- Nearly half the firms have seen grievances brought to arbitration. For these, between one and five grievances were arbitrated.
- The major disagreement during renewal bargaining was over wages (26 out of 36 cases).
- A comparison of the contents of first agreements and freely bargained agreements suggests that arbitrators are more conservative on monetary provisions

and as liberal on non-monetary issues. One exception must be noted: the length of the agreement is longer for freely bargained than for enforced contracts.

— The labour climate was assessed by respondents in 26 of the renewals. Management described it as from good to excellent in 24 cases, while unions shared this view in only 14 cases. Both agree, however that the climate has improved over time and that they have learned to speak to one another and to come to agreements.

## Conclusion

Stable relations characterized the majority of the cases in Québec where a first agreement was rendered. Data collected suggest putting more emphasis on mediation and increasing the maximum length of such an agreement to three years. But due to the basic philosophy of our labour relations system, first contract arbitration must remain an exceptional device.

# Industrial & Labor Relations Review

April 1987

Volume 40, Number 3

Participation in Local Unions: A Comparison of Black and White Members	Michele M. Hoyman and Lamont Stallworth
Empirical Research on Union Political Activities: A Review of the Literature	Marick F. Masters and John Thomas Delaney
The Effect of Teacher Unions on Student Achievement	Randall W. Eberts and Joe A. Stone
Supervisory Participation in Professional Associations: Implications of North Shore University Hospital	Barbara A. Lee and Joan Parker
Immigrants, Minorities, and Labor Market Competition	George J. Borjas
The Importance of Lifetime Jobs: Differences Between Union and Nonunion Workers	John T. Addison and Alberto C. Castro
New Measures of the Propensity to Strike During Contract Negotiations, 1971-1980	Cynthia L. Gramm
The Propensity of Permanently Disabled Workers to Hire Legal Services	Philip S. Borba and David Appel
The Impact of CETA Programs on Components of Participants' Earnings	Katherine P. Dickinson, Terry R. Johnson, and Richard W. West

*For complete coverage of the world of industrial relations, also see our regular features: Book Reviews and Research in Progress.*

**Annual rates, U.S. and Canada:** \$18 individual; \$30 institution.

**Foreign, except Canada:** \$22 individual, \$34 institution.

**INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW**

201 ILR Research Building, Cornell University  
Ithaca, New York 14851-0952