

Syndicalisme chrétien et Droit québécois du Travail: 1947-1957

Christian Trade Unionism and Quebec Labour Legislation: 1947-1957

Jean-Réal Cardin

Volume 13, Number 1, January 1958

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022463ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022463ar>

[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

Cardin, J.-R. (1958). Syndicalisme chrétien et Droit québécois du Travail: 1947-1957. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(1), 28–40. <https://doi.org/10.7202/1022463ar>

Article abstract

This article deals briefly with the attitudes of the CCCL toward labour legislation in Quebec during the last decade together with the background of events which explain the evolution of such attitudes.

Right after World War II, the CCCL truly becomes a labour movement, seasoned, aggressive, and well on its way toward adulthood. In 1948, its membership has skyrocketed to 82,000. It enjoys an especially vigorous leadership, well-trained for the job of internal education and external action which lies ahead. The CCCL passes gradually from the defensive to the offensive.

In the legislative field, the CCCL, through experience, becomes aware, not only of the validity of the principles which are the basis for most Quebec labour laws, but also of the practical weaknesses which diminish their value. And therefore, it calls, not for their repeal, but for their improvement through amendments which it advocates with precision and consistency in order to adjust the provincial labour legislation more effectively to the postwar economic and social facts of life.

The CCCL's critical attitude intends to be constructive; on the positive side, for instance, it has consistently advocated the enactment of a Labour Code with its own autonomy and collective outlook, and with specialized labour courts to administer justice in employer-employee relations.

Those relations, after the war, became tenser and suffer as the parties were left considerably more to themselves, with less government interventionism. Conflicts between the CCCL and some employers developed into social upheavals which were complicated by political elements at the provincial level; so much so that since then, relationships between the CCCL leadership and the provincial government have been for the most part negative, marked by distrust and enmity.

The CCCL regards the *Professional Syndicates Act* as antiquated and restrictive in many of its stipulations and conditions (discretion granted the provincial secretary, modification of by-laws, powers of the syndicate), while it endorses the general principle of legal personality for labour organizations and wants it to be applied compulsorily to all of them, without restrictions and subject to no personal fancies.

The *Collective Agreement Act*, according to the CCCL, is also poorly adjusted to the economic realities of our day, since it is a product of the Depression of the thirties when competition had to be regulated by applying minimum standards for wages and working conditions to all business concerns, whether unionized or not. In a period of prosperity, juridical extension might serve as an excuse to deny unions the advantages of more generous contracts with individual employers; minimums determined by the Act would easily become maximums in the eyes of those employers, who would even refuse to enter into private negotiations with a free union, thus reducing the efficiency of unionization. "Why a union with dues and fights ahead, when a decree yields the same results, in practice?", workers are bound to ask themselves. In view of the above-mentioned ambiguity, the CCCL has insisted on the need for a clarification of the Act so that unionization be favoured by the possibility of genuine collective bargaining at the level of the individual firm. Arbitrariness in the adoption and modification of decrees has also been a target of the CCCL, which has demanded that public and political bodies also be subject to the Act, and that parity committees be granted more extended powers in some matters, while subjected to stricter controls in some others.

The *Labour Relations Act*, as the backbone of the Quebec labour legislation, has been the object of many suggestions and demands by the CCCL during the last decade. The Act, according to the CCCL, should outlaw company unions, i.e. management-inspired and management-controlled local unions, since these are contrary to the very spirit of the law. On the other hand, undue delays in the settlement of labour disputes cause great harm to the unions, "cooling-off" periods thus becoming rather "warming-up" periods or else encouraging unions to turn to technical "illegality" in order to get "justice". Finally, the CCCL has much to say against the composition, the legal status, and the discretion correspondent to the administrative and quasi-judiciary powers of the Labour Relations Board. The members of the Board are not enough representative and independent; they should be submitted to judgment by regular courts when their decisions are deemed unjust and harmful; they should be compelled to hear both parties before rendering their awards; they should have to motivate their decisions, to publish their documents; finally, they have no ground to refuse the granting of recognition certificates except that of lack of a majority in a given bargaining unit; any other consideration is irrelevant.

Lastly, the *Public Services Employees Disputes Act* is challenged by the CCCL in that it denies too many groups of employees the right of efficient association and the right to strike, which are both essential today and should be denied only in cases of absolute necessity, with adequate compensation to the employees involved through binding and equitable arbitration, possibly with a right of appeal at that level. The general conclusion is that the CCCL, despite constant efforts, has exerted very little, if any, influence on the Quebec labour legislation during the last decade.

Syndicalisme chrétien et Droit québécois du Travail: 1947-1957

Jean-Réal Cardin

L'Auteur souligne d'abord l'évolution favorable de la CTCC dans ses effectifs, sa pensée et son action, depuis la dernière guerre mondiale, son attitude plus critique à l'égard de la législation provinciale du travail et le durcissement de ses relations avec le patronat québécois. Il regroupe ensuite les principales revendications de la CTCC en matière législative, repassant les principales lois provinciales du travail. Sa conclusion est que, depuis dix ans, la CTCC n'a pas contribué pour la peine à une modification de ces lois.

En présentant les notes qui suivent, l'auteur n'a aucunement la prétention de faire l'histoire des relations ouvrières-gouvernementales dans le Québec depuis les dix dernières années. Ces notes constituent tout au plus un effort de réflexion sur les attitudes des syndicats chrétiens vis-à-vis de la législation québécoise du travail durant la dernière décennie, en regard de la situation qui s'est développée en ce domaine durant la même période.

Données nouvelles de la situation

Une première constatation s'impose d'abord à l'observateur. C'est que la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada n'est plus, au sortir de la dernière guerre mondiale, le mouvement que l'on avait connu durant les années d'avant-guerre. C'est un mouvement aguerrri, rompu à la lutte syndicale, qui a dépassé l'enfance et commence sa vie d'homme au milieu des hommes. Les années de guerre et les forces émancipatrices qui les ont accompagnées ont vaincu en lui les dernières timidités qu'une enfance douil-

CARDIN, JEAN-RÉAL, avocat (B.C. L., McGill), maître en Relations industrielles (Université de Montréal), études graduées en Economique, Sociologie et Relations industrielles (Université de Chicago), et directeur de la Section des relations industrielles de l'Université de Montréal.

lette et tenue en laisse lui avait laissées en partage.

A la faveur de la prospérité relative et des nouvelles lois du travail émanant des gouvernements, tant fédéral que provincial, les effectifs des syndicats affiliés à la CTCC ont monté en flèche pour atteindre en 1948 le chiffre imposant de plus de 82,000 membres.¹

Non seulement le corps avait grandi, mais l'esprit lui-même évoluait vers une vision plus vaste et plus réaliste des problèmes confrontant le syndicalisme catholique dans le Québec. Au lendemain de la guerre, une nouvelle équipe, jeune et dynamique, prend en main la direction du mouvement et lui imprime un coup de barre qui tout en lui conservant sa ligne essentielle d'orientation, ne l'en dégage pas moins des sentiers trop étroits où il menaçait de s'enliser.

Une plus grande densité intellectuelle caractérise ses cadres et se manifeste non seulement sur le plan de l'éducation syndicale, mais aussi, et d'une manière plus immédiate, sur ceux de l'action et de la représentation auprès des autres groupes sociaux et des pouvoirs publics.

Ce qui était au début, au moins dans les faits, un mouvement de défense, se transforme graduellement en un mouvement de conquête: conquête des libertés essentielles, conquête des structures nécessaires au plein épanouissement des organisations assumant la promotion des travailleurs dans le régime économique qui est le nôtre.

Une deuxième constatation, non moins importante, ne peut échapper à l'observation des données qui ont conditionné l'évolution des syndicats chrétiens durant la dernière décade. C'est que ces derniers ont fait, depuis plusieurs années déjà, et sous des climats économiques différents (crise économique des années '30, années de guerre) l'expérience des mesures législatives provinciales en matière de droit syndical et industriel.

Ces mesures, ils en connaissent maintenant, non seulement les mérites, mais aussi et surtout les faiblesses. S'ils ne contestent aucunement la nécessité de principes que des lois telles que la loi des Syndicats professionnels, de la Convention Collective, ou des Relations Ouvrières expriment officiellement, ils n'en connaissent pas moins le caractère limité et bien imparfait de leur portée pratique.

(1) *Procès-verbal*, 27e Session du Congrès de la C.T.C.C., Hull, 1948, p. 80.

La CTCC s'attachera donc, dorénavant, non pas à demander le rappel de ces lois, mais à réclamer, par la voix de ses conventions annuelles, de ses mémoires au gouvernement, des déclarations de ses chefs, les amendements qu'elle jugera nécessaires afin de transformer ces textes législatifs et de les rendre mieux adaptés aux nécessités de l'action syndicale de l'après-guerre.

Car, si la CTCC a été la première centrale syndicale et même la seule, croyons-nous, à réclamer des pouvoirs publics provinciaux des textes de lois intérimant des principes tels que l'existence légale pour les syndicats, l'extension juridique de conventions particulières, l'arbitrage obligatoire des conflits du travail dans certains secteurs des relations ouvrières-patronales, elle a été la première encore à réaliser l'insuffisance de ces textes et à réclamer, à la lumière de l'expérience acquise, les améliorations et les compléments nécessaires à leur bon fonctionnement dans l'ordre pratique.

C'est donc une attitude critique, dans le sens constructif du terme, que la CTCC adoptera désormais vis-à-vis de la législation québécoise du travail. Est-ce à dire que toute demande de nouveaux textes ait été délaissée par les syndicats chrétiens depuis une douzaine d'années? Evidemment non; et nous n'avons pour nous en convaincre qu'à songer à leur demande incessante pour l'élaboration d'un Code du Travail impliquant la reconnaissance d'un droit collectif affranchi de la tutelle du vieux droit individuel de notre Code civil, ainsi que la création de véritables tribunaux du travail exprimant ce droit nouveau dans les cadres d'un appareil judiciaire autonome et mieux adapté aux problèmes industriels.

L'appareil législatif qu'ils avaient contribué à mettre sur pied, et dont ils pouvaient tirer quelque fierté avant d'en avoir éprouvé les faiblesses d'application, ne leur a pas laissé depuis dix ans d'autre alternative que de s'inscrire continuellement en faux contre lui.

Enfin, *troisième constatation*, l'après-guerre, dans le Québec comme ailleurs, marque le retour d'une économie dont les éléments sont laissés beaucoup plus à eux-mêmes que durant les années du conflit qui vient de se terminer. Il est classique, en effet, que dans ces périodes de conversion d'une économie de guerre en économie de paix, la réadaptation des éléments de la production ne se fasse pas sans heurts, les syndicats d'une part voulant exploiter à fond en faveur de leurs ressortissants les possibilités de l'industrie libérées par l'effort

de guerre, la direction des entreprises, d'autre part, ne voulant pas pour autant voir ses vieilles prérogatives contestées quant à la gestion de ce qu'elle considère ses affaires, ni ses prévisions d'expansion sur le plan des profits et des dividendes réduites par des concessions trop onéreuses aux travailleurs syndiqués.

Ce durcissement des relations ouvrières-patronales lorsque les contrôles gouvernementaux disparaissent et laissent les deux parties en présence l'une de l'autre, avec la seule force économique comme arme commune, a donc fait que dans le Québec comme ailleurs les chocs ont été violents et particulièrement douloureux pour les organisations ouvrières. En ce qui concerne la CTCC, ces luttes pour un meilleur statut syndical et pour des avantages économiques accrus, ont tôt pris une troisième dimension venue s'ajouter aux autres à partir de la grève de l'amiante en 1949: la dimension politique.

Une forte tension s'est donc développée dans les relations syndico-gouvernementales, tension qui a marqué l'évolution de la CTCC tout au long des dix dernières années et qui a atteint son sommet, croyons-nous, lors de la présentation, par le gouvernement du Québec, du fameux Bill no 5 prévoyant l'adoption d'un Code provincial du Travail.

On sait avec quelle promptitude les organisations ouvrières et en particulier la CTCC ont protesté contre ce projet de loi, qui à leurs yeux venait mettre un comble à la situation qui existait déjà depuis le conflit d'Asbestos.

N'oublions donc pas que ces deux événements, la grève de l'amiante sur le plan de l'action, et la présentation du Bill no 5 sur celui de la législation, ont tout à la fois informé et caractérisé, tout en les détériorant notablement, les relations entre les pouvoirs publics du Québec et les syndicats chrétiens. Est-ce à dire que ces deux événements à eux seuls suffisent à expliquer cette tension dont nous parlions il y a un instant? Que non. Ils ne sont plutôt que les occasions par lesquelles des attitudes irréconciliables sur des plans beaucoup plus vastes s'entre-choquaient sur celui de l'action. D'autres événements de cette sorte se sont d'ailleurs produits par la suite. Songeons à Louiseville, aux Bills 19 et 20, etc. ... Il n'en reste pas moins que ces sortes d'expériences, résultats en elles-mêmes, deviennent à leur tour génératrices de situations qu'on ne peut expliquer sans elles.

Ces quelques remarques étaient nécessaires, croyons-nous, afin de bien caractériser le climat dans lequel la CTCC a agi durant la der-

nière décennie. Dans un ordre d'idées plus restreint, elles ne détruisent en rien, croyons-nous, l'assertion suivante, à savoir: le mouvement syndical représenté par la CTCC dans le Québec, non seulement ne désavoue pas le principe de lois qu'il a contribué à faire adopter par les gouvernements provinciaux, par exemple ceux de la personnalité juridique pour les syndicats et de l'extension juridique des conventions collectives de travail, mais encore il n'a cessé d'en réclamer une application plus vaste et plus efficace de la part des pouvoirs publics.

Il n'y a donc pas solution de continuité entre les demandes des syndicats d'avant 1947 et celles des années qui ont suivi, en dépit des nouvelles conditions créées par l'après-guerre, et de l'évolution du mouvement telle qu'indiquée plus haut.

Principales demandes syndicales depuis les quelque dix dernières années

Quelles sont donc ces demandes quant aux lois du travail dans le Québec depuis une dizaine d'années? Sans prétendre donner un tableau complet et détaillé de chacune d'elles, nous essaierons d'en présenter quelques-unes, susceptibles d'indiquer l'essentiel de la position de la CTCC vis-à-vis des principales lois ouvrières en vigueur dans la province.

Loi des Syndicats professionnels

La loi des syndicats professionnels telle qu'elle existe présentement est certainement un texte désuet et restrictif dans plusieurs de ses dispositions. Par exemple, la discrétion accordée, tout au long de son texte, au secrétaire provincial quant à l'autorisation nécessaire à la formation d'un syndicat en vertu de cette loi; aussi, quant à la modification des règlements d'un syndicat ou à l'adoption par ce dernier de nouveaux règlements; encore pour ce qui a trait aux pouvoirs du syndicat tels qu'explicités à l'article 6 de ladite loi. Et nous pourrions continuer l'énumération.

Si nous comparons ce texte de notre loi avec les principes énoncés en matière de liberté syndicale par l'Organisation internationale du travail lors de sa session de San Francisco en 1948, nous sommes bien forcés d'admettre que, bien que le principe de la personnalité juridique pour les organisations syndicales soit excellent, les conditions dans lesquelles notre loi des syndicats professionnels le présente ne sont pas de nature à s'intégrer dans un droit du travail vraiment moderne.

Qu'ont donc demandé les syndicats chrétiens à ce sujet? A défaut de l'adoption d'un véritable Code du travail où le principe de la personnalité juridique serait proclamé mais en même temps débarrassé de restrictions et d'anachronismes de toutes sortes, on a demandé, d'une part, « que l'existence légale des syndicats de travailleurs soit obligatoire pour pouvoir bénéficier de la législation existante », ² mais d'autre part, « que la loi des Syndicats professionnels soit amendée de manière à rendre plus facile l'incorporation de tous les syndicats professionnels de travailleurs ». ³

Cette idée de la personnalité juridique généralisée et obligatoire, mais garantie de plein droit par la loi, sans autorisation préalable quelconque ni restrictions d'aucune sorte, une fois certaines formalités satisfaites et les obligations au droit commun sauvegardées, est d'ailleurs reprise et proposée dans le projet de Code du Travail publié récemment par le président de la CTCC, M. Gérard Picard. ⁴

Loi de la Convention Collective

La loi de la Convention collective a été adoptée en 1934, soit durant une période de dépression économique aiguë. Le but de cette loi était de réglementer la concurrence par l'application de « standards minimums » en matière de salaires et de conditions de travail, non seulement aux entreprises syndiquées, mais aussi aux non-syndiqués dans une même catégorie ou un même secteur industriel.

Ce qui pouvait s'avérer une excellente mesure dans un temps de dépression, en prévenant la concurrence injuste que les entreprises non syndiquées livraient à celles qui l'étaient et à leurs syndicats, pouvait devenir, en temps de prospérité, un prétexte à refuser aux syndicats les avantages que ceux-ci auraient pu retirer d'une convention particulière prévoyant des taux de salaires plus élevés et des conditions de travail supérieures aux maximums établis par le décret.

C'est ce que plusieurs syndicats constatèrent avec dépit lorsque le conflit mondial changea la face de l'économie canadienne en accélérant la reprise des affaires. Sous prétexte qu'un décret existait en vertu de la loi, des employeurs faisaient tout en leur pouvoir afin

(2) *Cahier des revendications de la C.T.C.C.*, octobre 1956, p. 1.

(3) *Cahier des revendications de la C.T.C.C.*, octobre 1956, p. 1.

(4) PICARD, GÉRARD. *Code du Travail*, Province de Québec, 1957, articles 42 et suivants.

d'éviter la négociation d'une convention particulière avec un syndicat vraiment libre selon que le commandait l'esprit de la Loi des Relations Ouvrières. Et chez les travailleurs, ce décret constituait souvent une entrave à l'organisation syndicale. Pourquoi un syndicat, disait-on, si le décret nous obtient à peu près ce que les syndiqués ont obtenu, et ceci sans cotisations syndicales à verser, sans lutte à soutenir, etc. ... ? Ce qui fait que, ce qui eût dû être le minimum sur lequel on eût édifié des conditions meilleures au moyen de contrats collectifs particuliers devenait pour plusieurs le maximum. Si une telle situation a pu se développer toutefois, c'est sûrement dû à l'équivoque qui s'est développée et s'est maintenue, prétendant faire de cette loi, comme son titre pouvait le laisser supposer, la loi régissant les conventions collectives, alors qu'elle n'avait rien à voir à la négociation et à la mise en application de telles conventions.

Elle est avant tout, à notre avis, un texte superposé à la loi du Salaire minimum ayant pour objet de réglementer les conditions de salaire et certaines autres matières d'entente dans certains secteurs industriels, à l'exclusion des dispositions de cette dernière loi.

La véritable loi régissant la convention collective est la loi des Relations ouvrières. Il est malheureux que cette dernière soit arrivée dix ans après celle relative à l'extension juridique. Cette inconséquence dans les textes de nos lois du travail a eu des répercussions qu'on ne peut sous-estimer.

Qu'ont donc demandé les syndicats de la CTCC afin d'obvier à cette situation? Sans traiter de toutes ces demandes qui sont nombreuses et rejoignent dans le détail le texte de la loi, disons qu'elles ont porté par exemple sur une clarification des textes afin de briser l'équivoque mentionnée plus haut et faire en sorte que jamais l'existence d'un décret ne puisse être interprétée de manière à entraver la liberté des travailleurs de se constituer en syndicat et de négocier pour eux-mêmes des conventions particulières impliquant des conditions de travail supérieures à celles prévues au décret.

On a aussi demandé que de véritables négociations, avec tout ce que ce terme implique de droits et de recours pour les parties, soient toujours à la base d'un décret afin que celui-ci reflète bien les véritables demandes des parties devant y être assujetties.

On a demandé encore que seules les organisations vraiment « représentatives » et « libres » soient admises à la représentation dans les comités paritaires.

Il y a aussi plusieurs demandes à l'effet d'éliminer l'arbitraire dans l'adoption du décret et dans les modifications susceptibles de lui être apportées. On sait que les pouvoirs du lieutenant-gouverneur en conseil sont discrétionnaires tout au long de cette loi; or les syndicats ont réclamé sans répit le droit pour les parties de se faire entendre lorsqu'il s'agit de la promulgation d'un décret ou de toute autre procédure susceptible d'affecter leurs intérêts.

Quant à l'envergure de la loi, on a demandé que les corps publics et politiques soient, eux aussi, assujettis à la Loi de la Convention Collective.⁵

Enfin, par la voie de plusieurs résolutions, on a demandé un élargissement des clauses susceptibles de faire partie des décrets, ainsi qu'un meilleur contrôle des agissements des Comités paritaires joint à l'octroi à ces mêmes Comités de pouvoirs plus étendus en certaines matières, tels les recours naissant de l'application des décrets.

Loi des Relations ouvrières

C'est évidemment sur la Loi des Relations ouvrières que les syndicats ont fait porter le gros de leurs réclamations depuis une douzaine d'années. A cela rien d'étonnant, lorsqu'on sait que ce texte législatif constitue la véritable « loi-cadre » dans laquelle les relations du travail s'expriment journellement. C'est aussi, il ne faut pas l'oublier, celle qui conditionne l'exercice du droit d'association des travailleurs dans la pratique des relations industrielles. C'est donc cette loi qui a provoqué, de la part de la CTCC et de ses corps affiliés, le plus de commentaires, commentaires qui ont montré assez clairement tout au long des dernières années que le véritable malaise existant dans les relations ouvrières-patronales ainsi que l'amertume des critiques grandissantes du mouvement syndical envers la législation du travail et son application sont surtout le fruit de l'expérience décevante que les syndicats estiment avoir fait de notre loi des Relations ouvrières tout particulièrement.

Il serait trop long d'analyser ici en détail les très nombreuses représentations syndicales dont cette loi et les deux autres textes qui lui sont liés (Loi des Différends ouvriers de Québec et Loi des Différends entre les Services Publics et leurs Salariés), ont fait l'objet depuis environ une décennie.

(5) *Cahier des Revendications de la C.T.C.C.*, 1956-57, p. 6.

Qu'on nous permette d'en souligner quelques-unes qui, croyons-nous, sont parmi les plus importantes. Il y a d'abord le fait que notre Loi des Relations ouvrières ne met pas au ban les syndicats de boutique (unions de compagnies). Cette lacune apparaît aux syndicats comme étant quelque chose d'incompatible avec l'esprit même qui est censé animer une telle loi. En effet, en permettant la formation de tels groupements et leur reconnaissance par la Commission de Relations ouvrières, souvent même aux dépens d'un syndicat vraiment « libre », notre loi, dit-on, empêche la réalisation de ce dont elle est censée, de par sa nature même, permettre l'établissement et l'expansion, i.e. un véritable syndicalisme indépendant.

C'est une critique fondamentale. Et lorsque l'on sait les tribulations de tous ordres qu'une telle déficience législative et les usages qu'on peut en faire ont apportées aux syndicats, il ne faut pas s'étonner de voir figurer en tête de liste une telle critique: c'est la conception même de la liberté syndicale qui est en jeu.

Une deuxième critique d'importance est celle qui a trait aux délais de la procédure afférente aux diverses phases d'application de la loi. Par exemple, les délais en matière de conciliation et d'arbitrage et les procédures dilatoires auxquelles donnent lieu ces délais, de sorte que très souvent, au dire des syndicats, ceux-ci ont dû sauter dans l'« illégalité » afin de ne pas perdre les avantages auxquels « légalement » ils avaient droit selon les termes de la loi. Des conflits d'une gravité inouïe ont surgi, on s'en souvient, de telles situations. On a donc sans cesse réclamé amendements par-dessus amendements, à la Loi des Relations ouvrières mais aussi à la Loi des Différent ouvriers (texte datant de 1901 qu'on utilise encore en ce qui concerne les tribunaux d'arbitrage) afin de réduire les délais, empêcher les procédures dilatoires, enfin rendre plus expéditive et partant plus équitable la procédure de nos lois du travail dans un monde industriel qui s'accommode mal des lenteurs et de l'indétermination.

Enfin, troisième centre d'attaque des syndicats: la Commission de Relations ouvrières elle-même dans sa composition, son statut légal, ses pouvoirs administratifs et surtout judiciaires, dans la discrétion accompagnant ses décisions, etc. ... On a demandé que dans le choix et la nomination de ses membres, on lui confère un caractère plus représentatif et plus indépendant; on a protesté du fait qu'un corps administratif comme celui-ci soit investi de pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires le faisant juge et partie à la fois et qu'on le soustrait

au pouvoir de révision et de contrôle des tribunaux réguliers. Enfin, on a critiqué l'aspect discrétionnaire de son comportement vis-à-vis des parties traitant avec elle: décisions sans avoir entendu au préalable les intéressés, non-motivation, par exemple, des décisions acceptant ou refusant l'émission des certificats de reconnaissance syndicale; non-publication de ses documents, etc., etc. ...

Ce choix et ce regroupement des demandes syndicales laissent forcément de côté une foule d'autres points, objets de critiques, dont il aurait fallu tenir compte dans un travail de plus grande envergure. Nous n'avons besoin, pour nous en rendre compte, que de feuilleter les *Procès-verbaux* des Sessions annuelles de la CTCC, ses mémoires annuels au gouvernement, ses publications pour avoir une idée de l'ensemble des critiques dont notre loi des Relations ouvrières a été l'objet depuis douze ans.

Enfin, la Loi des Différends entre les Services publics et leurs salariés ainsi que celle concernant les Corporations municipales et scolaires et leurs salariés ont fait l'objet de représentations de la part de la CTCC et de ses organismes affiliés. L'essentiel de leur pensée, croyons-nous, peut se résumer ainsi: on ne conteste pas que la grève doive être interdite à certaines classes de travailleurs dont les fonctions s'exercent dans un service essentiel à la communauté qui ne peut se permettre d'être désorganisé sans danger grave pour cette communauté. Cependant, on soutient que les groupes de travailleurs auxquels on refuse le droit de grève et d'affiliation à des centrales syndicales sont trop nombreux et devraient être limités au strict minimum. Le droit de grève, dit-on, est essentiel dans notre contexte juridico-économique et ne saurait être enlevé que dans les cas d'absolue nécessité. Et là encore, doit-il être compensé par la garantie que l'arbitrage à sentence obligatoire sera juste, équitable et que tous les recours tendant à assurer cette équité sont permis aux travailleurs en question.

Conclusion

En conclusion, pouvons-nous dire que l'ensemble de ces critiques et demandes répétées de la part de la CTCC aient contribué à changer quoi que ce soit dans le régime de notre droit provincial du travail? Nous pouvons, croyons-nous, répondre tout simplement non. Si nous consultons le *Cahier des revendications de la CTCC* pour les années 1956-1957, et que nous nous reportions aux résolutions exprimées dans les sessions annuelles de son Congrès, dans ses mémoires

annuels et dans ses publications courantes depuis une dizaine d'années, nous retrouvons encore aujourd'hui les mêmes demandes et d'autres qui sont venues s'y ajouter. L'influence assez manifeste que nous avons pu déceler des syndicats chrétiens sur l'adoption par les pouvoirs publics du Québec de nos principales lois du travail, à venir jusqu'à 1944, ne s'est plus manifestée lorsqu'il s'est agi, à partir de cette époque, d'obtenir les correctifs par eux estimés nécessaires à ces mêmes lois. Nous devons même ajouter que parmi les amendements dont notre droit du travail a fait l'objet depuis quelques années, un certain nombre ont été adoptés en dépit de l'opposition très fortement exprimée par les organisations syndicales, dont la CTCC. Nous n'avons qu'à rappeler, à titre d'exemple, les Bills 19 et 20 affectant nos lois des Relations ouvrières et des Différends entre les Services publics et leurs salariés.

Il reste toutefois, et nous concluons par cette dernière remarque, que la CTCC et ce qu'elle représente, a joué jusqu'à présent, en dépit de toutes les vicissitudes inhérentes à une action syndicale dynamique, un rôle de tout premier plan dans l'élaboration et dans l'application d'une pensée syndicale authentique.

Plus particulièrement en ce qui nous concerne ici, ses demandes répétées en vue de l'adoption d'un véritable Code, qui consacrerait l'instauration d'un droit collectif du travail s'exprimant à l'aide d'un appareil judiciaire et administratif mieux adapté, nous en fournissent une preuve concluante.

Il est à souhaiter qu'une éventuelle affiliation au Congrès du Travail du Canada ne vienne en rien altérer les dominantes ni le dynamisme d'une telle pensée.

CHRISTIAN TRADE UNIONISM AND QUEBEC LABOUR LEGISLATION: 1947-1957

This article deals briefly with the attitudes of the CCCL toward labour legislation in Quebec during the last decade together with the background of events which explain the evolution of such attitudes.

Right after World War II, the CCCL truly becomes a labour movement, seasoned, aggressive, and well on its way toward adulthood. In 1948, its membership has skyrocketed to 82,000. It enjoys an especially vigorous leadership, well-trained for the job of internal education and external action which lies ahead. The CCCL passes gradually from the defensive to the offensive.

In the legislative field, the CCCL, through experience, becomes aware, not only of the validity of the principles which are the basis for most Quebec labour laws, but also of the practical weaknesses which diminish their value. And therefore, it calls, not for their repeal, but for their improvement through amendments which it advocates with precision and consistency in order to adjust the provincial labour legislation more effectively to the postwar economic and social facts of life.

The CCCL's critical attitude intends to be constructive; on the positive side, for instance, it has consistently advocated the enactment of a Labour Code with its own autonomy and collective outlook, and with specialized labour courts to administer justice in employer-employee relations.

Those relations, after the war, became tenser and stiffer as the parties were left considerably more to themselves, with less government interventionism. Conflicts between the CCCL and some employers developed into social upheavals which were complicated by political elements at the provincial level; so much so that since then, relationships between the CCCL leadership and the provincial government have been for the most part negative, marked by distrust and enmity.

The CCCL regards the *Professional Syndicates Act* as antiquated and restrictive in many of its stipulations and conditions (discretion granted the provincial secretary, modification of by-laws, powers of the syndicate), while it endorses the general principle of legal personality for labour organizations and wants it to be applied compulsorily to all of them, without restrictions and subject to no personal fancies.

The *Collective Agreement Act*, according to the CCCL, is also poorly adjusted to the economic realities of our day, since it is a product of the Depression of the thirties when competition had to be regulated by applying minimum standards for wages and working conditions to all business concerns, whether unionized or not. In a period of prosperity, juridical extension might serve as an excuse to deny unions the advantages of more generous contracts with individual employers; minimums determined by the Act would easily become maximums in the eyes of those employers, who would even refuse to enter into private negotiations with a free union, thus reducing the efficiency of unionization. "Why a union with dues and fights ahead, when a decree yields the same results, in practice?", workers are bound to ask themselves. In view of the above-mentioned ambiguity, the CCCL has insisted on the need for a clarification of the Act so that unionization be favoured by the possibility of genuine collective bargaining at the level of the individual firm. Arbitrariness in the adoption and modification of decrees has also been a target of the CCCL, which has demanded that public and political bodies also be subject to the Act, and that parity committees be granted more extended powers in some matters, while subjected to stricter controls in some others.

The *Labour Relations Act*, as the backbone of the Quebec labour legislation, has been the object of many suggestions and demands by the CCCL during the last decade. The Act, according to the CCCL, should outlaw company unions, i.e. management-inspired and management-controlled local unions, since these are contrary to the very spirit of the law. On the other hand, undue delays in the settlement of labour disputes cause great harm to the unions, "cooling-off" periods thus becoming rather "warming-up" periods or else encouraging unions to turn to technical "illegality" in order to get "justice". Finally, the CCCL has much to say against the composition, the legal status, and the discretion correspondent to the administrative and quasi-judiciary powers of the Labour Relations Board. The members of the Board are not enough representative and independent; they should be submitted to judgment by regular courts when their decisions are deemed unjust and harmful; they should be compelled to hear both parties before rendering their awards; they should have to motivate their decisions, to publish their documents; finally, they have no ground to refuse the

granting of recognition certificates except that of lack of a majority in a given bargaining unit; any other consideration is irrelevant.

Lastly, the *Public Services Employees Disputes Act* is challenged by the CCCL in that it denies too many groups of employees the right of efficient association and the right to strike, which are both essential today and should be denied only in cases of absolute necessity, with adequate compensation to the employees involved through binding and equitable arbitration, possibly with a right of appeal at that level.

The general conclusion is that the CCCL, despite constant efforts, has exerted very little, if any, influence on the Quebec labour legislation during the last decade.

XIIIe Congrès des Relations industrielles de Laval

Le règlement des conflits d'intérêt dans les rapports collectifs de travail — le Québec

Cette année, le treizième Congrès des Relations industrielles de Laval, organisé par le Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales, aura lieu au Château Frontenac, les 21 et 22 avril 1958.

Les participants étudieront le problème du règlement des conflits d'intérêts dans les rapports collectifs de travail, au Québec.

Après l'exposé du système actuel et la comparaison avec le système de maints autres pays, les conférenciers indiqueront les équivoques de la situation présente et en feront la critique.

On portera une attention spéciale au cas des services publics.

Enfin, des remèdes seront proposés.

Tous sont cordialement invités à s'inscrire