

## La Chambre de commerce du Canada, la liberté d'entreprise et les relations du travail

Volume 14, Number 2, April 1959

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022323ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022323ar>

[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

(1959). La Chambre de commerce du Canada, la liberté d'entreprise et les relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 14(2), 298–301. <https://doi.org/10.7202/1022323ar>

### Article abstract

En octobre 1958, la Chambre de commerce du Canada exposait une déclaration de principe dont nous extrayons la partie se rapportant à la liberté d'entreprise et aux relations du travail.

Rappelons encore que le litige dans tous ces différends ne portait aucunement sur le fond du grief, c'est-à-dire si oui ou non il y avait augmentation démesurée des tâches, ou baisse déraisonnable des salaires. La question était simplement pour décider si on devrait faire appliquer l'art. 17 et sa procédure sur le fond du grief.

Ainsi, la sentence Dumontier se situe dans un contexte de mésentente, tension et conflit autour de la question des changements dits « de routine » et de l'application de l'article 17 de la Convention.

Ceci nous mène à considérer le rôle de l'arbitre dans de tels conflits de droit. On sait que tous les arbitres ne sont pas unanimes là-dessus. Pourtant, il y a lieu de croire que la plupart des arbitres penchent vers une orientation flexible, plutôt que rigoureusement légale. Ainsi le regretté Professeur Harry Shulman, dont les écrits font autorité en matière de l'arbitrage, a dit:

*« Unlike litigants in a court, the parties in a collective labor agreement must continue to live with each other during the dispute and thereafter... The smooth and successful operation of the enterprise is important to the welfare of both. An award which does not solve the problem and with which the parties must nevertheless live, may become an additional irritant rather than a cure. »* (Opinions of the Umpire, Ford Motor Co. and UAW. Case No. 5202, 8 mars 1948.)

A notre humble avis, la sentence Dumontier, en optant pour le calcul mathématique comme critère déterminant, et en s'écartant des aspects objectifs et subjectifs très significatifs des changements de tâches, n'a pas tenu compte du véritable sens et but de l'Article 17 de la Convention. Cette sentence, en surplus, n'a pas tenu compte des circonstances qui forment l'environnement du grief, de l'histoire des difficultés et tensions entre les parties en marge de cette question. Donc, nous sommes portés à croire que la sentence pourrait fort bien constituer, dans les termes de Shulman, une « irritation additionnelle, plutôt qu'une guérison ».

## INFORMATIONS

### La Chambre de commerce du Canada, la liberté d'entreprise et les relations du travail

*En octobre 1958, la Chambre de commerce du Canada exposait une déclaration de principe dont nous extrayons la partie se rapportant à la liberté d'entreprise et aux relations du travail.*

#### LA LIBERTÉ D'ENTREPRISE

La Chambre de Commerce du Canada professe que le but premier de toutes nos activités publiques devrait être la préservation de la liberté individuelle. Dans un climat de liberté le consommateur est libre de décider comment il emploiera son revenu. La Chambre de Commerce du Canada est d'avis que chacun des citoyens du Canada est le meilleur juge de ses propres intérêts et ne peut vraiment exercer son droit d'élection que si cette liberté est sauvegardée.

Ces décisions, ces choix individuels offrent à la fois, un stimulant et un frein aux facteurs de production. Les fournisseurs et producteurs doivent être libres de se livrer concurrence mutuellement dans la création de produits nouveaux et dans l'amélioration de ceux qui existent déjà. De là, l'origine des expressions: « liberté d'entreprise » et « système de libre concurrence ».

Sous un régime de libre concurrence seuls les produits de bonne qualité trouvent preneur et les producteurs qui négligent la qualité ou qui s'obstinent à fabriquer des objets désuets sont voués à l'insuccès. La concurrence a pour effet d'amener l'amélioration de la production, pour le plus grand bien des consommateurs.

La défense de ce système, dit d'entreprise libre, est l'assise fondamentale des principes directeurs de la Chambre de Commerce du Canada. Elle entend tout mettre en oeuvre en vue de promouvoir une meilleure compréhension de ce mode de vie qui a valu au Canada une place enviable parmi les nations du monde.

La Chambre s'inquiète du fait que la liberté est menacée, non seulement de l'extérieur, mais qu'elle est compromise par l'indifférence et l'apathie au sein même du régime. La liberté d'entreprise est un concept positif et dynamique et le système de libre concurrence est celui qui offre à l'individu la plus grande marge de liberté.

Ce système récompense ceux qui prennent des risques, et mettent à profit leur esprit d'initiative. La collectivité en fin de compte bénéficie des efforts des hommes libres.

La Chambre s'oppose à toute ingérence de l'état autre que les interventions manifestement nécessaires à la protection d'intérêts publics nettement définis, elle est d'avis que dans le domaine économique le rôle de l'état est de préserver la propriété privée. L'état ne devrait pas s'immiscer dans l'administration des entreprises privées ou leur faire concurrence par le moyen d'organismes gouvernementaux.

Dès que l'on se repose sur le Gouvernement pour aplanir toutes les difficultés, le sens de l'initiative s'émousse et risque de se perdre. La Chambre préfère placer sa confiance dans l'esprit d'initiative, le plein exercice des libertés individuelles et les ressources des citoyens. C'est sur eux qu'elle compte pour assurer au peuple du Canada les meilleures conditions de vie.

Les relations entre les entreprises d'affaires, et le public doivent être harmonieuses si l'on veut assurer le progrès de l'économie nationale et sauvegarder la liberté de concurrence. Il faut pour cela que les principes directeurs des entreprises s'appuient sur la volonté de bien servir la clientèle, d'être loyaux à l'endroit des employés, des actionnaires, des fournisseurs, et de ne perdre jamais de vue l'intérêt public.

Les hommes d'affaires ne devraient jamais hésiter à se prononcer sur toutes les questions d'intérêt. Il importe que le public voie les choses dans leur perspective véritable et apprécie à sa juste valeur l'apport de l'industrie, du commerce, du négoce, à l'allant de notre économie.

## RELATIONS OUVRIÈRES

La Chambre de Commerce du Canada croit que pour maintenir un haut standard de vie au Canada, il faut qu'employeurs et employés travaillent ensemble dans l'harmonie et la confiance mutuelle.

Le maintien et l'expansion toujours plus grande du haut standard de vie au Canada, dépendent de l'efficacité des méthodes de production. Une plus grande productivité est la clef de la prospérité nationale et individuelle; la productivité dépend de plusieurs facteurs, tels qu'un capital suffisant pour apporter les améliorations techniques, des employés intéressés, une organisation et des méthodes de direction efficaces.

La Chambre soutient et affirme que les libertés démocratiques du citoyen doivent être protégées en tout temps, et que c'est le droit de tout individu de suivre la vocation de son choix, qu'il soit membre d'une union ou non, ou d'un groupe patronal.

Les bonnes relations ouvrières ne sont pas le fait uniquement des lois. Un maximum de liberté doit être laissé aux patrons et aux employés, afin qu'ils puissent régler leurs différends sans intervention du Gouvernement. La Chambre croit que toute législation sur ce sujet vital doit viser à maintenir un juste équilibre entre les droits et les responsabilités des employés d'une part, et des employeurs d'autre part, en tenant compte de l'intérêt public. La Chambre fait remarquer que toute législation afférant à des déductions pour fins de cotisations syndicales permet une intervention du Gouvernement dans un domaine où elle n'est pas justifiée.

La Chambre appuie le principe des négociations collectives entre les représentants des employeurs et des employés. Les unions ouvrières et les autres groupements d'employés ont des responsabilités envers le public, leurs employeurs et leurs membres, tout comme les dirigeants d'entreprise ont des responsabilités envers le public, leurs employés et leurs actionnaires. La Chambre croit que les deux parties devraient être également responsables devant la loi.

La Chambre est opposée à toute législation ou à toutes clauses dans des ententes collectives qui auraient pour effet de permettre aux employeurs ou aux syndicats ouvriers d'exercer un monopole coercitif sur l'un ou l'autre groupe ou sur le public.

Reconnaissant les droits respectifs du travail organisé, du patronat et du public, la Chambre de Commerce du Canada estime que la législation ouvrière devrait décréter:

- a) la prohibition de toute grève pendant la durée d'une convention collective;
- b) la prohibition de toute grève, lorsque les parties en cause n'ont pu s'entendre sur la rédaction d'une convention collective jusqu'à ce que:
  - i) les procédures de conciliation soient terminées;
  - ii) les parties en cause aient eu l'occasion de réclamer un vote secret surveillé par un agent indépendant;
  - iii) dans ce dernier cas, le grève ne pourrait être autorisée que par la majorité des ouvriers en cause.

- c) Quand une grève dure depuis un temps déterminé, le ministre compétent devrait posséder les pouvoirs d'ordonner, de son propre chef ou à la demande des parties en cause, un vote secret surveillé par un agent indépendant, de façon à porter, d'une manière impartiale, à l'attention des travailleurs, l'offre proposée par l'employeur.
- d) Interdire le piquetage quand la grève est illégale.

Les grèves de sympathie, celles résultant de querelles juridiques, l'intimidation, le boycottage secondaire, ne sont pas en harmonie avec le mode de vie canadien, et les clauses de la loi qui s'y rapportent devraient être mises en vigueur.

Les Commissions des Relations ouvrières sont des corps administratifs possédant des pouvoirs judiciaires étendus et leurs décisions peuvent considérablement affecter les droits des parties soumises à leur contrôle. Les tribunaux civils devraient, comme dans le cas des autres tribunaux administratifs, pouvoir contrôler les Commissions des Relations Ouvrières dans l'exercice de leurs pouvoirs judiciaires. Les décisions des arbitres dans les arbitrages obligatoires peuvent aussi affecter considérablement les droits des parties en cause; afin que des règles de droit applicables à tous les arbitres puissent être établies, leurs décisions devraient faire l'objet d'une révision par les tribunaux civils.

Les provinces devraient retenir toute la juridiction sur les relations industrielles dont la responsabilité leur fut assignée par l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique.

La Chambre est d'opinion que l'on devrait continuer à faire siéger des juges aux tribunaux d'arbitrage et de conciliation.

#### RECOMMANDATIONS

La Chambre affirme qu'il est d'intérêt public:

- 1—*que les ententes par lesquelles un employé est congédié soit parce qu'il n'appartient pas ou cesse d'appartenir à un syndicat quelconque, ou parce qu'il n'a pas payé sa cotisation à une union, soit prohibées.*
- 2—*que la loi afférente aux relations industrielles soit amendée de manière à ce que les unions soient tenues de s'inscrire au Ministère du Travail, pour obtenir leur certificat, et que la loi astreigne celles-ci aux mêmes exigences que les compagnies en ce qui a trait aux rapports que ces dernières doivent fournir sous l'empire de la loi des compagnies.*
- 3—*qu'il soit loisible aux parties intéressées (avant que la grève n'ait lieu) d'exiger un scrutin de grève secret, surveillé par un agent indépendant, et alors la grève devra avoir été approuvée par la majorité des travailleurs en cause.*
- 4—*quand une grève dure depuis un temps déterminé, le ministre compétent devrait posséder les pouvoirs d'ordonner, de son propre chef ou à la demande des parties en cause, un vote secret surveillé par un agent indépendant, de façon à porter à l'attention des travailleurs, en toute impartialité, l'offre proposée par l'employeur.*
- 5—*que le piquetage soit interdit quand la grève est illégale.*