

Relations industrielles

Industrial Relations



Le salarié en face des lois ouvrières

The Wage-Earner Looks at Labour Legislation

Jacques Archambault

Volume 12, numéro 4, octobre 1957

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022512ar>
DOI : <https://doi.org/10.7202/1022512ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Archambault, J. (1957). Le salarié en face des lois ouvrières. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 12(4), 356–366.
<https://doi.org/10.7202/1022512ar>

Résumé de l'article

Après avoir observé les réactions des travailleurs en face de notre législation du travail, l'auteur signale les écarts et les ruptures qui, selon lui, existent présentement entre la réalité économico-sociale et les structures juridiques chez nous.

Le salarié en face des lois ouvrières

Jacques Archambault

Après avoir observé les réactions des travailleurs en face de notre législation du travail, l'auteur signale les écarts et les ruptures qui, selon lui, existent présentement entre la réalité économico-sociale et les structures juridiques chez nous.

C'est sans but didactique, et surtout sans prétention juridique, que je me suis proposé d'étudier les réactions profondes des salariés devant les lois qui les concernent directement; un exposé de portée juridique pour dire « ce qu'est la loi » relève davantage du juriste que du militant syndical. Il n'en reste pas moins, comme le soulignait M. Yves Urbain dans une conférence prononcée à l'issue du Congrès des relations industrielles de Laval (1954), que les employés doivent être appelés à élaborer les règles de droit, car:

Combatte la participation des employés à l'élaboration des règles et des règlements du travail, confier tout le soin de l'oeuvre juridique à l'autorité publique, faire de la majorité des problèmes de fait des problèmes de droit, c'est enlever à la structure sociale et économique de la société une appréciable partie de sa souplesse et de son efficacité, c'est risquer de provoquer des ruptures là où l'évolution aurait suffi.¹

Malgré tout ce qu'on ait pu écrire ou dire, le salarié n'est, de nature, ni anarchiste ni irrespectueux de la loi, pas plus dans le Québec qu'ailleurs. Les organisations ouvrières que le salarié met sur pied et qu'il dirige effectivement et démocratiquement ne veulent être ni anarchistes ni irrespectueuses de la loi lorsqu'elles prétendent exercer

ARCHAMBAULT, JACQUES, M.Sc.
Soc. (Laval), conseiller technique à
la C.T.C.C. pour la Fédération des services.

(1) *Le règlement des conflits de droit*, Rapport du 9e Congrès des relations industrielles, Québec, les Presses Universitaires de Laval, 1954, p. 122.

cer leurs droits fondamentaux et démocratiques de critiquer les lois. Instruments vivants et dynamiques, les unions paraissent toujours vouloir tout contrôler et imposer rigoureusement leurs points de vue. Ce n'est là qu'illusion d'optique. Il est généralement admis que des personnes ou des groupes qui sont beaucoup moins représentatifs que les unions ouvrières réussissent beaucoup plus efficacement et combien plus silencieusement à dicter les lois. Il est donc important qu'au milieu du fracas des moyens modernes de propagande et de publicité, l'on tente de distinguer aussi nettement que possible les motifs profonds des réactions des salariés et de leurs organisations.

Il n'est pas question d'examiner ici toutes les revendications des salariés par rapport aux lois qui les concernent directement. Ces revendications sont connues; elles apparaissent régulièrement dans le texte des mémoires annuels que les centrales syndicales adressent aux législateurs.

I—Reconnaissance syndicale et représentation majoritaire

Les fondements de notre Loi des relations ouvrières confirment, à la vérité, la reconnaissance du droit d'association. Le premier article de la loi, après les définitions d'usage, le dit expressément:

Tout employeur et tout salarié *ont droit* d'être membre d'une association et de participer à ses activités légitimes.

Les articles suivants établissent les conditions selon lesquelles un employeur est tenu de reconnaître, en pratique, ce droit d'association. Toute la procédure de reconnaissance syndicale est fondée sur le principe démocratique de la majorité absolue. Cependant, contrairement à ce qui existe, par exemple, pour l'élection d'un gouvernement en régime démocratique, le résultat du vote, pour établir ladite majorité absolue, se calcule non pas sur le total des voix recueillies par le syndicat, mais sur le total des salariés susceptibles d'être couverts par l'unité de négociation collective. D'où il suit que l'ouvrier indifférent à l'endroit du syndicat se voit dans l'obligation de voter contre le syndicat lors du vote de représentation. Or, dans le cas le plus fréquent où une seule association sollicite son adhésion, le salarié n'a pas d'alternative puisque, d'après la loi, il ne peut s'abstenir « à moins d'une excuse légitime ».

Si un tel système était appliqué pour l'élection des candidats, en régime démocratique, pas un seul gouvernement ne pourrait prendre le pouvoir et encore moins gouverner. En effet, les exemples sont innombrables de députés déclarés élus qui, tout en recueillant la majorité absolue des votes des électeurs qui se présentent aux pools dans une circonscription donnée, sont bien loin de grouper la majorité absolue calculée d'après la liste des électeurs ayant droit d'exercer leur suffrage populaire.

Ce libre jeu des institutions démocratiques est généralement admis parce que l'on part du principe que le bien commun exige, impérieusement et de toute nécessité, la présence d'un gouvernement à la tête de toute communauté politique. Ce sont là des concessions faites à la logique, concessions rendues nécessaires par un « modus vivendi ». Force nous est donc de constater que le principe de la majorité absolue, tel qu'on l'applique pour la reconnaissance des associations ouvrières, laisse subsister l'hypothèse que les syndicats ne sont pas des organismes nécessaires et indispensables dans notre régime actuel. Les syndicats se trouvent donc placés en état latent d'infériorité, et ils doivent surmonter d'innombrables obstacles naturels pour en arriver à imposer leur présence dans une entreprise donnée. De là à conclure qu'ils sont simplement tolérés comme un mal nécessaire, il n'y a qu'un pas; et l'analyse succincte de l'économie générale de notre loi nous permet de le franchir assez allègrement.

Nos lois reconnaissent les associations ouvrières par simple esprit de tolérance. Et ce n'est là qu'un aspect du problème.

II—Actes illégaux

Il est un autre aspect qui peut également se rapporter à la reconnaissance du droit d'association et qui concerne les présumés actes illégaux que les organisations syndicales peuvent poser dans leurs efforts pour s'implanter dans une entreprise. Les personnes qui suivent d'assez près l'actualité dans le domaine des relations patronales-ouvrières ont pris connaissance de ces cas où un employeur, lors d'une campagne d'organisation entreprise par un syndicat pour tenter d'obtenir l'adhésion de la majorité des employés, effectue des congédiements en vue de décourager ou d'effrayer les employés. Certes, l'intimidation, surtout lorsqu'elle prend la forme de congédiements pour activités syndicales, est formellement interdite par la loi. Mais la loi elle-même,

dans le cas de présomption de délits ou de pratiques interdites, réfère le syndicat aux tribunaux civils, s'il veut faire redresser pareille situation. En effet, les peines prévues en infraction de la Loi des relations ouvrières sont imposées par poursuite après autorisation de la Commission de relations ouvrières ou consentement du procureur général. De là découle une suite interminable de délais où le syndicat est engagé dans un dédale et un labyrinthe de procédures qui n'en finissent plus. Quiconque est familier avec les techniques d'organisation sait parfaitement combien l'efficacité et la relative rapidité sont fondamentales pour établir la confiance du salarié à l'endroit du syndicat. L'employeur de mauvaise foi le sait pertinemment, et lorsqu'il ouvre la voie aux procédures de ce genre, il invite le syndicat à sa perte si ce dernier s'y engage avec lui.

En contre-partie, le syndicat se trouve donc placé dans une situation telle que, pour établir et garder la confiance des salariés, il se voit contraint de poser des actes techniquement illégaux, actes qu'il considère essentiels à son existence et au succès de ces efforts. Il n'a souvent pas d'autre moyen que de déclarer la grève pour répliquer aux actes illégaux de l'employeur, et le voilà mal placé vis-à-vis l'opinion publique alors qu'il a été inéluctablement provoqué à agir de la sorte.

III—Les sentences arbitrales exécutoires

Notre législation interdit la grève dans les services publics. Comme « formule de remplacement », la loi met en force l'arbitrage obligatoire et exécutoire des différends qui peuvent survenir entre un service public et le Syndicat groupant ses employés. Ces différends surviennent, le plus ordinairement, à l'occasion de la négociation des conventions collectives de travail. A défaut d'entente entre les parties au stage direct, celles-ci doivent se présenter, obligatoirement, devant un tribunal d'arbitrage. Nous plaçant toujours en regard du salarié, nous constatons que le syndicat est demandeur en face du tribunal. Ses revendications sont soumises, contestées, étudiées, analysées, scrutées, etc., etc. Dans le cas où le tribunal, unanimement ou majoritairement, en vient à la conclusion que les revendications ne sont pas fondées, en tout ou en partie, le syndicat et les employés, en définitive, doivent prendre leur pilule, accepter le sort qui leur est dévolu et s'en retourner bredouille ou quasi. Dans le cas contraire où le tribunal fait droit, en tout ou en partie, aux revendications syndicales, l'employeur peut toujours refuser d'appliquer la sentence, même si telle

sentence est exécutoire. Le fait n'est pas tellement fréquent, mais il se produit.

La loi elle-même est pour ainsi dire fort prévoyante sur ce point. En effet, le deuxième alinéa de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés (S.R.Q. 1941, chap. 169) dit textuellement:

La sentence arbitrale unanime ou majoritaire peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission de Relations ouvrières de la Province de Québec..., etc. »

C'est donc dire qu'un employeur insatisfait d'une décision arbitrale peut, par résistance passive, refuser d'appliquer une telle décision, par ailleurs exécutoire, et n'a qu'à se laisser poursuivre. A l'aide de bons procureurs, il peut retarder longuement l'affaire et le temps, en définitive, joue constamment contre le salarié et les syndicats.

Voilà donc le salarié des services publics privé de son droit de grève et placé en état d'infériorité par le jeu des mesures dilatoires décrétées par la structure juridique elle-même.

IV—Droit de grève

Mais il est un autre aspect vital et important qui constitue vraiment l'élément essentiel d'une saine et pacifique évolution sociale, aspect qui se rattache au droit de grève et à son exercice.

Le droit de grève est expressément reconnu dans notre législation ouvrière. Tout observateur impartial, en étudiant les textes eux-mêmes, ne manque pas cependant d'être singulièrement frappé par la constatation suivante: le droit de grève est sanctionné par la législation que l'on appelle communément législation ouvrière, ou du travail, c'est-à-dire que l'on en retrouve la codification dans ce qu'on a convenu d'appeler les lois ouvrières. Mais l'exercice du droit de grève, et en particulier les événements qui entourent la grève, trouvent référence au Code criminel ou pénal. Cette référence, en plus d'être techniquement incommode, ne manque pas de créer un dangereux équivoque dans l'esprit du salarié et même vis-à-vis l'opinion publique.

Si l'on examine les textes eux-mêmes assez attentivement, on est frappé par l'étonnante concision, la touchante timidité et l'extrême

réserve du législateur lorsqu'il aborde cette question. Tout au plus y voit-on une définition de ce que la loi entend par le mot « grève » ou « contre-grève », et une ou deux autres dispositions apportant des limitations ou des restrictions à l'exercice de ce droit fondamental et inaliénable.

Ce laconisme semble devoir s'expliquer par une conception ou une philosophie du droit découlant d'une mentalité particulière. Car il n'est pas exagéré de souligner que la législation actuelle, dans notre Province, comporte des dispositions de nature plutôt restrictive et répressive. Bien qu'il faille admettre qu'il y ait dans cet esprit des lois une forte dose de prudence politique, il n'en reste pas moins que l'étude de ces textes dénote une mentalité qui manque totalement de réalisme et d'envergure.

Ce manque de réalisme et d'envergure de notre système juridique vient d'être singulièrement mis en relief tout récemment alors que l'Union Nationale des Employés de Vickers (CTCC) obtenait du juge André Montpetit, de la Cour Supérieure, un bref introductif d'instance en prohibition contre la Commission de Relations ouvrières. On pourra lire, dans la présente édition de la Revue *Relations Industrielles*, section *Jurisprudence du travail*, le texte de la requête du syndicat. Tout véritable syndicaliste doit se réjouir de l'obtention du bref, car on ne peut s'empêcher de remarquer que cet événement judiciaire met en lumière l'urgente nécessité de repenser tout le problème. A y regarder de plus près, le texte de la requête constitue une preuve, par l'absurde, que tout ne tourne pas rond dans notre système. A la vérité, on ne peut rien y faire, pour le moment du moins. L'exercice du droit de grève se réfère, sans discussion, au code pénal, mais en fait le salarié raisonne ainsi:

« La loi reconnaît mon droit de faire la grève. Aussitôt que je pose le geste de me mettre en grève, j'ai l'impression que l'on s'étudie à me faire passer pour un criminel ou un hors-la-loi à mes propres yeux et aux yeux de toute la Société. Si je veux faire du piquetage, les organisateurs et les chefs du syndicat me parlent du Code criminel, car c'est là, me dit-on, que l'on retrouve les articles qui régissent l'organisation « des picket lines ». Si je désire protéger mon emploi, en empêchant d'autres travailleurs, les « scabs », de m'enlever ma place à l'usine, je retrouve souvent, en face de moi, des représentants de la loi, armés et brutaux, qui, au lieu de protéger mon droit de grève,

reconnu par la loi, protègent ceux qui veulent m'empêcher de faire une grève efficace».

Ce raisonnement peut paraître simpliste, il fait pourtant partie de la logique implacable du travailleur salarié.

Conceptions différentes

De telles situations pourraient être facilement redressées.

Il suffirait de tenir compte de deux faits sociologiques indéniables: (1) il existe un particularisme du droit du travail; et (2) le droit du travail est un droit collectif.

Dans leur *Précis de législation industrielle*, André Rouast et Paul Durant s'expriment ainsi:

C'est dans l'ordre de l'organisation sociale du travail que la conception traditionnelle a été la moins adaptée aux nouveaux rapports du travail. La doctrine a dû renoncer à trouver dans les principes du droit civil l'analyse du règlement d'atelier, de la convention collective, de la grève, de l'arbitrage des conflits du travail. L'indépendance des relations individuelles du travail par rapport au droit civil s'est plus lentement dégagée, mais elle n'est pas moins certaine...

Le droit du travail a conquis une indépendance par rapport au droit privé. Cette tendance, justifiée par les exigences propres des relations du travail, est d'ailleurs ancienne; elle est généralement admise, à l'étranger, par la doctrine et par la jurisprudence. On y a même affirmé l'autonomie du droit du travail. L'expression est exagérée, au sein de l'ordre juridique de l'Etat, aucune branche du droit n'est réellement autonome parce qu'elle ne peut se construire isolément. Mais il faut reconnaître que le droit du travail n'est pas une simple application du droit privé, qu'il a ses fins propres et doit pouvoir les atteindre en se créant une technique particulière. Peu importe que ces règles ne concordent pas avec celles du droit civil, si elles ne heurtent pas l'ordre juridique de l'Etat.

Il existe un particularisme du droit du travail.²

Il semble donc juste de parler de réactions saines du salarié lorsqu'il se surprend du curieux illogisme de notre législation.

Il ne ressort pas de cette argumentation qu'un salarié isolé, dans l'exercice de son droit de grève, demeure irresponsable devant la loi, jouisse d'une impunity et d'une immunité qui lui permettent n'importe quel délit ou acte criminel.

Mais il importe de rappeler ici notre second point, à savoir que le droit du travail est un droit collectif. En regard du phénomène que nous analysons, nous pouvons poser que si la grève est un phénomène collectif, elle doit être examinée dans un contexte juridique de droit collectif. Il existe donc une distinction essentielle entre les jugements de valeur que l'on peut porter quant au fait de faire la grève et quant aux actes individuels des citoyens-grévistes. La grève, en soi, ne peut être un délit, quoiqu'il puisse fort bien arriver que des grévistes posent des actes individuels délictueux ou criminels dans la poursuite de leurs grèves. Mais ces actes devraient être examinés isolément et non en relation avec la grève elle-même. Cette distinction n'existe pas dans notre législation, mais on la fait en France et dans d'autres pays. Petit à petit, la législation a évolué de façon à éliminer l'idée que la grève n'est « qu'une simple juxtaposition d'actes individuels ».³

Deux données d'observation prises dans notre Province viennent confirmer cette théorie dans la pratique:

- a) Il est extrêmement rare que les poursuites en dommages-intérêts soient intentées contre le syndicat comme tel, c'est-à-dire contre une collectivité, à cause de dommages à la propriété à la suite d'une grève. On tente de trouver un ou des individus sur lesquels retomberont tous les pseudo-péchés des grévistes.
- b) Lors du règlement d'une grève, il est normal et presque généralement admis que l'une ou l'autre partie abandonne toutes procédures judiciaires engagées pendant ou à l'occasion de la grève.

(2) ROUAST et DURANT. *Précis de législation industrielle*. Paris, Librairie Dalloz, 1948, p. 71, no 66.

(3) ROUAST et DURANT, *op. cit.*, pp. 269-270, no 221.

C'est donc dire que l'utilisation de l'appareil judiciaire en temps de grève n'est qu'artificiel. L'utilisation de moyens de droit fait partie, ni plus ni moins, du processus normal de pressions psychologiques; il ne constitue pas, en fait, une arme sérieuse et efficace lorsque les travailleurs décident d'être solidaires. Le plus pur réalisme nous oblige à admettre que la force juridique s'incline et disparaît devant la force économique.

Les mesures judiciaires ont pour seul et unique but de tenter de briser la solidarité ouvrière. En fait, on se sert du droit civil, pénal ou criminel pour contourner l'esprit des lois ouvrières et les conséquences logiques qui en découlent. Nous l'avons écrit plus haut, l'esprit de notre Loi des relations ouvrières repose implicitement, comme prérequis, sur le principe de la reconnaissance du droit d'association, le droit de grève étant, en fait, un corollaire essentiel, fatal et logique du droit d'association. C'est encore M. Yves Urbain, professeur à l'Université de Louvain, Belgique, qui le soulignait:

Rendu à ce point, il faut bien noter que non seulement les tergiversations autour de la table, mais les grèves elles-mêmes font partie du processus des négociations.

... La grève, en d'autres termes, est un chaînon dans la suite des négociations.⁴

En utilisant les procédures judiciaires ordinaires pour tenter de briser une grève, les juristes vont à l'encontre de la logique juridique elle-même, puisqu'ils se refusent à épuiser jusqu'au bout les implications de la reconnaissance du droit d'association. On nage donc en pleine absurdité juridique en utilisant le Code civil ou criminel pour brimer l'exercice légitime d'un droit reconnu et sanctionné par la législation ouvrière. On tente alors d'appliquer des règles générales à un droit d'exception.

Cette antinomie, cette rupture fondamentale, cette opposition naturelle qui existe entre le droit individuel et le droit collectif, on doit nécessairement en tenir compte. Quand on ne le fait pas, on en arrive à des situations de conflit où l'on voit le mécanisme déjà imparfait de nos lois ouvrières complètement paralysé ou dévié de ses fins propres: «summa lex, summa injuria».

(4) *Le Règlement des Conflits de droit, op. cit., p. 125.*

Nous avons fait état de la timidité, de la réserve et de la concision remarquables de notre législation touchant le droit de grève. Cette attitude s'explique jusqu'à un certain point. Le phénomène de la grève n'a été chez nous ni approfondi ni étudié sérieusement et sociologiquement.

Tout le monde semble prendre peur et s'énerver devant l'exercice de ce droit normal, inéluctable et imprescriptible. Tant qu'on ne se décidera pas à l'envisager, objectivement et calmement, on réagira restrictivement, on multipliera les mesures punitives, on créera les ruptures « là où l'évolution aurait suffi ».

Si l'on conserve la mentalité et le climat actuels, le moins de textes possibles (puisqueils sont traditionnellement restrictifs) sera encore ce qu'il y aura de mieux.

Mais est-il nécessaire de mettre en lumière, une fois de plus, l'extraordinaire logique du salarié dans toutes ses réactions? Sincèrement et pleinement conscient de ses droits fondamentaux, par ailleurs reconnus par la législation, il fait rarement de grandes considérations; lorsqu'il se rend compte « que rien ne va plus », il décide d'agir. S'il appréhende, avec une étonnante perspicacité, que l'on tente de l'emprisonner dans un système juridique où il se sent littéralement asphyxié, un choix pratique s'impose à son attention. Il en arrive fatallement à la conclusion qu'il vaut mieux conserver le libre exercice de son droit d'association dans l'apparente illégalité plutôt que de risquer de le perdre dans la légalité. Et nous croyons avoir bien démontré que la structure juridique elle-même engendre de tels effets. La paix sociale exige donc une constante vigilance et une grande ouverture d'esprit afin que les actuelles ruptures entre l'économique, le social et le juridique ne soient plus longtemps maintenues ou encore davantage accentuées.

The Wage-Earner Looks at Labour Legislation

In the Province of Quebec, the average employee is an orderly, law-abiding citizen. He feels, however, that the legislative structure of industrial relations must not be rigid, definitive, but most flexible and ever mindful of the social and economic and political facts of life. He believes in a constructive evolution of labor law in which he wants to participate democratically, through critical and realistic suggestions.

The employee agrees that our Labour Relations Act clearly recognizes the right of association among workers, and that the Labour Relations Board will grant a certificate to that union which will group the absolute majority of the employees of a given bargaining unit. But he wonders whether it would not be fairer and really more democratic — as occurs during elections in the larger society — if the results of the vote to establish a majority were calculated, not on the basis of the number of workers in the bargaining unit, but on that of the workers who have in fact voted in that bargaining unit, so that the indifferent worker be not compelled, as he now is, to silently cast his vote against the union through his own abstention. The parallelism with the larger society would be justified, according to him, by the statement that trade unions are a "must" of our industrial civilization.

The employee realizes, moreover, the weakness of his legal position when he lawfully participates in an organizational drive to introduce unionism in a business concern. The law, as everyone knows, forbids dismissal for union activities. But such a form of intimidation is always hard to demonstrate, and anyway, in the case of forbidden practices the grievor must seek redress in common law courts, will all accompanying delays and relatively weak sanctions against the culprit.

If, however, the union, in order to protect its members, engages into technically illegal acts, such as a premature strike, he becomes literally an "outlaw".

In the case of final and binding arbitration awards, such as they exist in the public services where striking is illegal, the union is put in the position of a plaintiff; its demands are weighed, analyzed, challenged, and then decided upon without resort. If the union comes out on top, there will be cases where the employer will refuse to abide by the award; if it loses, no redress can be sought. In the first case, the union's sole recourse, with the permission of the Board, is to sue the employer, and here starts again the long and expensive judicial fight for the practical possession of a right clearly stated in the law.

As regards the right to strike, the employee sees that it is granted, under given conditions, by our labour legislation; its practical use, however, is subject to the prescriptions of the criminal code. Such a divergence, while making for technical difficulties, puts the employee in a most awkward and uneasy position in relation to public opinion. On this matter of strikes, the labour legislator has used the timid, reserved approach, which seems to be based on a rather restrictive and repressive philosophy. In the light of this attitude, one must state firmly that labour legislation has already conquered — and must further gain — a certain amount of independence and autonomy with regard to the private body of laws, that it has its own ends and specific techniques, which may or may not be in agreement with civil law. Labor law, furthermore, is collective law. Strike, a collective phenomenon, must be judged by legislation at the same level, while individual acts committed during the strike should be judged isolatedly as such. Strike would therefore cease, in our body of laws, to be solely a juxtaposition of individual acts. This distinction is clearly made in France and other countries.

Resort to the judiciary by the employer during the strike is at best an artificial gesture, meant to exert psychological pressures on the strikers and to break their resistance.

The employee believes that the gap, the difference between the individual and the collective in matters of law as applied to union recognition and activity must be maintained and stressed, so that ambiguities with respect to the exercise of a clearly granted right finally cease to block the way to industrial harmony and industrial relations realism.