

Évolution de la législation québécoise du travail — 1961 Some New Trends in Québec Labour Law (1961)

Roger Chartier

Volume 16, numéro 4, octobre 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021674ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021674ar>

[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

Chartier, R. (1961). Évolution de la législation québécoise du travail — 1961 / Some New Trends in Québec Labour Law (1961). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(4), 381–426. <https://doi.org/10.7202/1021674ar>

Résumé de l'article

L'auteur présente ici une analyse critique et détaillée des amendements nombreux et, à certains égards, très importants que le législateur québécois a cru bon d'apporter à la législation du travail de cette province le 10 juin 1961. La LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES, comme il se doit, est surtout en cause; mais la modification récente de La Loi des relations ouvrières, comme il se doit, est surtout en cause; mais la modification récente de la Loi de la convention collective et de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés fait également l'objet de cette étude. L'auteur prend pour guide de ses évaluations critiques les principes et les impératifs fondamentaux d'une société libre et démocratique dans leurs applications concrètes au domaine des relations industrielles.

Évolution de la législation québécoise du travail — 1961

Roger Chartier

L'auteur présente ici une analyse critique et détaillée des amendements nombreux et, à certains égards, très importants que le législateur québécois a cru bon d'apporter à la législation du travail de cette province le 10 juin 1961. La LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES, comme il se doit, est surtout en cause; mais la modification récente de La Loi des relations ouvrières, comme il se doit, est surtout en cause; mais la modification récente de la Loi de la convention collective et de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés fait également l'objet de cette étude. L'auteur prend pour guide de ses évaluations critiques les principes et les impératifs fondamentaux d'une société libre et démocratique dans leurs applications concrètes au domaine des relations industrielles.

Le 10 juin 1961 a connu la sanction de trois projets de loi contenant des amendements à trois lois québécoises du travail, savoir: la *Loi des relations ouvrières* (SRQ 1941, ch. 162A), la *Loi de la convention collective* (SRQ 1941, ch. 163) et la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés* (13 Geo. VI, ch. 26). Certains de ces amendements, surtout ceux qui modifient la première de ces lois, sont d'une importance qui nous apparaît capitale et donc méritent une étude approfondie que nous entendons au moins esquisser dans les lignes qui vont suivre.

La Loi des relations ouvrières

La *Loi des relations ouvrières*, édictée le 3 février 1944, est sans contredit la loi de base des relations de travail au Québec. Cette loi

CHARTIER, ROGER, M.Sc.soc., professeur au Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval, études graduées pour l'obtention du doctorat en sociologie à l'Université de Chicago.

a été modifiée à six reprises depuis la date de sa sanction.¹ L'avant-dernière série d'amendements (8-9 Eliz. II, ch. 8), en date du 18 décembre 1959, vaut particulièrement d'être signalée, car:

- 1—Elle renforce l'exercice du droit d'association et d'activité syndicale en obligeant l'employeur à réintégrer, avec indemnisation entière et dans les huit jours, l'employé congédié, suspendu ou déplacé pour activité syndicale. Il incombe désormais à l'employeur, devant la Commission de relations ouvrières, de prouver cause juste et suffisante pour son geste.
- 2—Elle établit la parité au sein de la CRO, désormais composée de huit membres.
- 3—Elle accélère le travail de la Commission en lui permettant, avec un quorum de trois membres, de siéger à deux endroits à la fois.
- 4—Elle accroît les pénalités prévues pour infractions contre la liberté d'association et de négociation collective, de même que pour toute désobéissance aux décisions de la Commission de relations ouvrières.

Le 19 mai 1961, la vingt-sixième Législature du Québec en deuxième session est saisie, pour première lecture, du « Bill 78 » visant à modifier la *Loi des relations ouvrières*. Six jours plus tard, soit le 25 mai, l'Assemblée législative termine les deuxième et troisième lectures du projet de loi sans longues discussions et sans modifications. Le 7 juin, le Conseil législatif adopte le texte du projet de loi pour ainsi dire sans retouches, en dépit des inquiétudes et des objections exprimées par un de ses membres et dont nous retrouverons plus loin les échos. Trois jours plus tard, le bill est sanctionné et devient le chapitre 73 (9-10 Eliz. II). En voici les éléments essentiels, dont le texte précis (**en caractères gras**) sera suivi de divers commentaires.²

(1) Voir Roger CHARTIER, « Modification de la Loi des relations ouvrières », *Relations industrielles*, vol. 15, no 1, janvier 1960, pp. 102-114.

(2) Le texte intégral des amendements aux trois lois qui constituent l'objet de cette analyse se retrouve dans la section « Informations », aux pages 498-504 de ce numéro.

1) CERTIFICAT, CONVENTION ET ALIÉNATION OU
CONCESSION DE L'ENTREPRISE

La *Loi des relations ouvrières* contiendra désormais le nouvel article qui suit:

10a. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat émis par la Commission, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'un certificat ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par le certificat ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieu et place de l'employeur précédent.

La Commission peut rendre toute ordonnance jugée nécessaire pour constater la transmission de droits et d'obligations visée au présent article et régler toute difficulté découlant de l'application du présent article.

En d'autres termes, sauf le cas de vente en justice, toute modification de la structure juridique d'une entreprise par division, fusion, vente ou concession laisse intacts le certificat de reconnaissance syndicale antérieurement décerné et la convention collective antérieurement signée, de même que les procédures amorcées pour obtenir l'une ou l'autre. Le nouvel acquéreur ou concessionnaire est lié par l'une et l'autre au même titre que son prédécesseur. Ce nouvel article de la *Loi des relations ouvrières* entend donc protéger le régime de la convention collective et les droits acquis du syndicalisme ouvrier contre diverses transformations (changements plus ou moins factices, et parfois carrément fictifs, de propriétaire et de raison sociale, recours à des sous-traitants pour certaines opérations normalement incluses dans la convention déjà existante, et ainsi de suite) qui étaient souvent effectuées en vue d'échapper au syndicat.

On n'a donc plus à se demander, au Québec, ce qu'il advient de la convention collective en cours et de la reconnaissance syndicale, dans

le cas où l'employeur vend ou cède son entreprise avec tous les droits et obligations s'y rattachant. Convention et certificat subsistent à l'égard de l'acquéreur, qui assume ainsi toutes les obligations dérivant de l'un et de l'autre.

a) LE CODE FRANÇAIS

En France, d'ailleurs, la question ne soulève plus aucune difficulté depuis la loi du 19 juillet 1928, insérée dans le *Code du travail* et de la prévoyance sociale (alinéa 7, livre premier, titre deuxième, article 23) et ainsi conçue:

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise.³

b) LA LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Au Québec, un texte de loi et deux jugements de Cour, en particulier, indiquent à certains égards la filiation du nouvel article 10a de la *Loi des relations ouvrières*. Relisons d'abord l'article 14 de la (nouvelle) *Loi de la convention collective* de 1940 (4 Geo. VI, ch. 38):

Tout employeur professionnel qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, du paiement du salaire fixé par le décret.

Dans ce cas, donc, le législateur établit clairement une relation étroite entre l'employeur et le sous-traitant, directement et même indirectement, les rendant solidairement responsables, avec tout intermédiaire, du paiement du salaire du décret (ou convention collective avec extension à un secteur géographique, professionnel ou industriel donné).

c) LE CAS DE COBRA INDUSTRIES: CHANGEMENT DE NOM

Le jugement rendu en 1953 par M. le juge Dion dans le cas de *Cobra Industries*⁴, où Me Louis-Philippe Pigeon agissait pour le Syndicat, fait jurisprudence en ce qui touche le *changement de nom* d'une entreprise. En l'occurrence, *Laurentide Automobiles, Inc.*, par lettres

(3) Paris: Jurisprudence générale Dalloz, 1951, p. 7.

(4) *Cobra Industries Inc. v. Gagné et autres et Syndicat national catholique de la métallurgie de Québec Inc. et Commission de relations ouvrières de la Province de Québec, mise en cause.* — M. le juge Dion, no 67.701, Québec, 28 février 1953. Dans *Les rapports judiciaires de Québec*, Cour Supérieure: [1953] C.S., pp. 289-291.

patentes supplémentaires, changeait son nom le 4 janvier 1951 en *Compagnie d'outillage et transport, Ltée*. Le 10 avril 1951, l'entreprise (sous son nouveau nom) conclut avec le Syndicat une convention collective; notons qu'alors le Syndicat détient depuis un an (19 avril 1950) un certificat de reconnaissance de la Commission de relations ouvrières. Le 9 mai 1951, la *Compagnie d'outillage et transport, Ltée* est autorisée à transformer son nom en celui de *Cobra Industries, Inc.* Le 10 mars 1952, la direction de l'entreprise écrit au Syndicat la lettre lapidaire qui suit: « Messieurs, veuillez prendre avis par la présente lettre que nous dénonçons notre contrat en date du 10 avril 1951, à toutes fins que de droit. Veuillez agir en conséquence ».

M. le juge Dion s'appuie d'abord sur l'article 22 de la *Loi des compagnies de Québec* (SRQ 1941, ch. 276), ainsi conçu:

Aucun changement de nom, fait en vertu des articles 19 et 20, n'apporte de modification aux droits ou obligations de la compagnie; et les procédures qui auraient pu être commencées ou continuées par ou contre la compagnie sous son premier nom peuvent l'être par ou contre elle sous son nom nouveau.

« La requérante », de poursuivre le juge, « est la même corporation qui, dans le passé, a fait des conventions avec le mis en cause et négocié avec lui, et ... le fait de changer son nom ne peut avoir libéré la requérante des obligations qu'elle avait envers le mis en cause... En changeant son nom à deux reprises, la requérante ne pouvait éluder les dispositions de la *Loi des relations ouvrières* de Québec... (p. 290).

Ainsi donc, le changement de nom d'une compagnie, par lettres patentes supplémentaires, ne la libère pas de ses obligations contractées en vertu des dispositions de la *Loi des différends ouvriers de Québec* et de la *Loi des relations ouvrières*. En conséquence, le syndicat qui a été nommé agent négociateur des employés de cette compagnie continue d'agir comme tel malgré le changement de nom, et son certificat de reconnaissance syndicale demeure valable.

d) LE CAS DE BROWN CORPORATION: VENTE

Un autre jugement de la Cour Supérieure, rendu également par M. le juge Dion le 16 août 1956 dans l'affaire de *Brown Corporation* (pour son moulin à papier de La Tuque), fut confirmé à quatre voix contre

trois par la Cour d'appel⁵. Ce jugement, tel que maintenu en Cour d'appel, affirmait avant tout qu'en l'occurrence la Commission de relations ouvrières de la Province de Québec n'avait pas excédé sa juridiction; mais en même temps, certains juges de la Cour d'appel posaient résolument le problème, non plus seulement d'un changement de nom, mais d'une véritable vente d'entreprise et de ses conséquences sur la convention collective et sur le certificat de reconnaissance syndicale. C'est ce second aspect, seul pertinent ici, que nous retenons pour mieux le discuter.

Voici en quelques mots l'arrière-plan de cette affaire. Le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque, Inc., détient un certificat de reconnaissance syndicale émis par la CRO. Le 1er août 1954, il signe avec la direction de Brown Corporation une convention collective de trois ans. Dès le 1er décembre de la même année, cependant, Brown Corporation vend son actif, y compris les droits à la convention collective, à la Canadian International Paper Company. Le même jour, la CRO amende le certificat de reconnaissance du syndicat en remplaçant « Brown Corporation » par « Canadian International Paper Company ». Or, le 2 mars 1955, sur demande de la Fraternité internationale des ouvriers de la pulpe sulfite et des moulins à papier, Local La Tuque no 530, la CRO, après enquête et audition, revise sa décision du 1er décembre 1954 et annule le certificat du Syndicat national. Celui-ci demande alors l'émission d'un bref de prohibition à l'encontre de cette nouvelle décision de la CRO. C'est ce bref qui fut cassé par la Cour supérieure (M. le juge Dion). La Cour d'appel, par une majorité aussi serrée que possible, confirma le jugement de la Cour supérieure, savoir: qu'en revisant sa décision le 1er décembre 1954, la Commission de relations ouvrières de la Province de Québec n'avait pas outrepassé sa juridiction.

Sur les effets à l'égard de la convention collective et de la reconnaissance syndicale de la vente de l'actif de Brown Corporation à Canadian International Paper Company, deux des sept juges de la Cour d'appel ne se prononcent pas; le juge St-Jacques opine que le certificat de

(5) Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de La Tuque, Inc. (Requérant) Appelant v. La Commission de relations ouvrières de la Province de Québec, Intimée et La Fraternité internationale des ouvriers de la pulpe sulfite et des moulins à papier, local La Tuque no 530 et Canadian International Paper Company, Mises en cause. — MM. les juges St-Jacques, Casey, Rinfret et Martineau, majoritaires; Hyde, Owen et Choquette, dissidents. No 5261 (C.S. 78.240), Québec, 1er octobre 1957. Dans *Les rapports judiciaires de Québec*, Cour du Banc de la Reine (en appel): [1958] B.R., pp. 1-53.

reconnaissance syndicale cesse automatiquement de produire son effet avec la vente; le juge Rinfret décide que la vente n'a mis fin ni au certificat de reconnaissance syndicale ni à la convention collective du 1er août 1954; les juges Hyde et Owen abondent dans le même sens.

Mais c'est le juge Choquette qui présente de la question l'analyse la plus poussée. Selon lui, la convention collective et le certificat de reconnaissance syndicale ont subsisté après la vente de Brown Corporation à Canadian International Paper Company.

[Ce n'est pas] avec l'« entreprise » que les employés ont traité (on ne s'oblige pas au profit d'une chose), mais avec un employeur dont la personnalité leur était totalement indifférente...

L'erreur fondamentale de l'intimée [la CRO] et de la Fraternité me paraît être leur théorie que l'acceptation par International Paper des obligations de Brown Corporation envers ses employés et leur syndicat et le consentement de ceux-ci à cette subrogation ont engendré entre eux et International Paper une nouvelle convention collective et de nouveaux contrats individuels de travail devant porter la date du 1er décembre 1954. Sans doute, il y a eu convention le 1er décembre 1954, mais cette convention n'est ni une convention collective ni un ou plusieurs contrats individuels de travail. Il s'agit d'un simple accord aux fins de faire subsister, entre International Paper et les employés de Brown et leur syndicat, la convention et les contrats de travail en cours au jour de la cession. Cet accord n'a rien d'illégal. En France, la loi de 1928 y aurait suppléé. Chez nous, l'accord supplée à la loi française... (p. 37).

Et le juge de continuer:

Quant à la relation entre les contrats individuels et la convention collective, disons qu'une fois conclue, la convention collective ne peut être affectée par la fluctuation des contrats individuels. Le patron pourra fermer temporairement son usine, congédier son personnel et le réengager plus tard. La convention subsistera jusqu'à son expiration (art. 16) ou jusqu'au terme fixé par l'art. 18, selon le cas, même à l'égard des nouveaux venus (*Loi des relations ouvrières*, art. 19a; *Loi des syndicats professionnels*, art. 22, parag. 4). Nous avons déjà souligné l'aveu que l'International Paper avait continué à exploiter l'entreprise avec les mêmes employés, sans interruption apparente de travail, et il n'appert pas que les employés aient eu à signer de nouveaux engagements... D'où l'intention bien arrêtée des parties que la cession ne mette fin au cours d'aucun contrat. (p. 38).

Et enfin:

La reconnaissance syndicale, dans le cas d'une association d'employés, est un droit qui appartient, non pas à l'employeur, mais à l'association de bonne foi qui représente la majorité des salariés ou d'un groupe de salariés à l'emploi de cet employeur (*Loi des relations ouvrières*, arts. 4 et 9; Règlement no 1, art. 1)... (p. 39).⁶

(6) [1958] B.R.

De son côté, la Commission de relations ouvrières, dans l'ordonnance revisant sa décision première, avait souligné la difficulté de sa position devant le silence de la loi:

La *Loi des relations ouvrières* ne contient aucune disposition destinée à réglementer tout amendement à un certificat de reconnaissance syndicale lorsque survient la cession par un employeur à un acquéreur d'une entreprise où une association détient un tel certificat...

Il ne s'agit pas purement et simplement, comme la chose se présente quelquefois, d'un changement de nom de compagnie ou de remaniement de capital-actions, qui laisse les ci-devant détenteurs d'actions encore propriétaires réels d'une industrie ou d'un commerce; mais bien, dans la présente cause, d'une transaction entre deux compagnies à fonds social complètement différentes l'une de l'autre, laquelle transaction a eu pour effet de transporter entièrement la propriété et les intérêts, l'actif et le passif de l'usine de La Tuque par Brown Corporation Limited à Canadian International Paper Company...

La Commission ne peut, en principe, accepter la fiction que les salariés sont appelés à négocier une convention collective de travail et à transiger avec une usine, une industrie ou un commerce comme tel (élément matériel et impersonnel); elle doit plutôt statuer en droit et en logique que les relations ouvrières-patronales ont un caractère qui ne peut faire abstraction de l'élément humain ou de l'individu, personnalité juridique, chez toutes les parties en présence...

Voilà donc autant de textes (*Code du travail* français, *Loi de la convention collective*, jugement dans l'affaire de *Cobra Industries*, ordonnance de la Commission de relations ouvrières et jugement en Cour d'appel dans l'affaire de *Brown Corporation*) qui ont du même coup souligné certaines lacunes de notre législation et contribué fortement à les combler en éclairant le législateur sur les problèmes posés à la convention collective et à la reconnaissance syndicale par le changement de nom ou la vente d'une entreprise.

Dans quel mesure, faut-il maintenant se demander, le nouvel article 10a de la *Loi des relations ouvrières* nous éclaire-t-il sur la question de la sous-entreprise (*contracting out, sub-contracting*)? Du côté syndical, on a immédiatement vu dans l'article 10a une obligation stricte pour le sous-traitant indépendant de respecter les clauses de la convention collective intervenue entre l'employeur originel et ses employés; la lettre de cet article n'en demeure pas moins vague à plus d'un égard. Si l'interprétation syndicale est exacte, nombre d'arbitres devront désormais reviser leurs positions, traditionnellement hostiles, dans l'ensemble, à cette extension à des sous-traitants des conditions d'une convention à laquelle ils n'ont pas été partie au moment de sa signature.

Du côté patronal, l'Association des manufacturiers canadiens s'est suffisamment inquiétée de l'article 10a et de ses répercussions sur les

sous-contrats d'entreprise pour adresser, le 28 mai dernier, une lettre et un télégramme signés par M. Arnold D'Amato, gérant de la division de Québec, à M. Jean Lesage, premier ministre du Québec. Ce dernier fit réponse en faisant appel aux lumières de Me Louis-Philippe Pigeon, avocat très en vue du Barreau de Québec. Voici en quels termes s'exprime celui-ci:

Je ne vois pas comment le nouvel article 10a de la *Loi des relations ouvrières* pourrait avoir pour effet d'enlever à un employeur son droit de confier à un tiers l'exécution de travaux liés à son entreprise.

Tout d'abord, le texte ne vise que l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise. Par conséquent, son application se restreint au cadre de l'entreprise. Ensuite, il n'interdit d'aucune manière l'aliénation ou la concession. L'employeur conserve donc toujours sa liberté d'action. Toutefois, il apporte une restriction nécessaire pour prévenir les abus. La certification, de même que la convention collective, est désormais considérée comme s'attachant non plus à la personne de l'employeur, mais au cadre de l'entreprise. Par conséquent, celui qui pénètre ce cadre s'y trouve lié.

Et le distingué juriste de poursuivre:

Je conçois que dans certaines situations, les formes d'organisation syndicale peuvent être telles que l'employeur ne puisse pas aussi facilement qu'aujourd'hui donner à l'entreprise des travaux qu'il accomplissait lui-même, mais la situation n'est pas sans remède. La Commission de relations ouvrières peut toujours modifier le certificat de reconnaissance syndicale lorsqu'elle le juge à propos...

Ces propos ne parvinrent pas à rassurer l'Association des manufacturiers canadiens. Le 26 juin dernier, M. D'Amato écrivait de nouveau au premier ministre du Québec pour bien s'assurer que le nouvel article 10a ne visait nullement l'interdiction du sous-contrat. De nouveau Me Pigeon répond que cet article *visé les abus*, et non pas le fait du sous-contrat, c'est-à-dire qu'il met un frein à « toute concession ou aliénation consentie par l'employeur *dans le but* de se soustraire à ses obligations contractuelles ou à celles que lui impose le certificat de reconnaissance accordé au syndicat ouvrier ».

Mais, *de continuer Me Pigeon*, il y a bien davantage. Même dans le cas où l'employeur n'est mû que par des considérations admissibles, il reste que l'on ne doit pas ignorer les répercussions de pareilles opérations à l'égard de la main-d'oeuvre.

On doit considérer comme absolument périmée la conception du Code civil d'après laquelle le salarié n'a pas de droit à son emploi, sauf celui que l'employeur veut bien lui concéder. Il y a plus de 70 ans qu'en France un amendement a été apporté au Code Napoléon pour reconnaître le droit du travailleur à son emploi (loi du 27 décembre 1890). Il est bien temps que notre Législature fasse un premier pas dans cette voie.

C'est d'ailleurs quelque chose que le régime de la convention collective implique naturellement sous une forme ou sous une autre: clause d'ancienneté, préférence syndicale, arbitrage des griefs, etc.

Prenons [un] cas... L'employeur a un personnel chargé de servir les repas à ses employés. Par motif d'économie, il veut avoir recours à un traiteur. Est-il juste qu'il puisse tout simplement congédier son personnel sans se préoccuper du fait qu'il peut s'agir de vieux employés qui perdent leur ancienneté, leurs avantages sociaux et qui sont susceptibles d'éprouver les plus grandes difficultés à trouver un autre emploi? Je ne le crois pas.

[Il semble y avoir] obligation pour l'employeur de tenir compte du droit de ses employés à leur emploi dans tout réaménagement de son entreprise. Ceci ne veut pas dire que l'employeur doit être condamné à maintenir des emplois inutiles..., mais cela veut dire que cette suppression ne doit pas se faire d'une façon qui méconnaisse les droits légitimes des travailleurs;... l'association ouvrière est désormais protégée contre une décision unilatérale de l'employeur.

Nul ne voudra nier la très grande importance des textes précités pour une meilleure compréhension de l'article 10a, ni la forte probabilité que cet article sera l'objet de sérieuses contestations devant les tribunaux. Ces textes, en attendant, sont autant de pièces au dossier et permettent dès maintenant une réflexion soutenue sur les problèmes en cause.

2) RÉDUCTION DES DÉLAIS EN CONCILIATION

La diminution des délais dans la procédure de conciliation à deux paliers est sans doute un objectif primordial de la nouvelle législation.

Voici les modalités de cette accélération du processus de conciliation:

- a) Désormais (articles 12 et 13 de la LRO), l'avis de l'une ou l'autre des parties requérant l'intervention d'un conciliateur en cas d'insuccès des négociations directes sera transmis *directement* au ministre du Travail; le législateur élimine donc ainsi l'intermédiaire inutile de la Commission de relations ouvrières.
- b) Le conseil « d'arbitrage » continue à se constituer selon l'article 18 de la *Loi des différends ouvriers* (SRQ 1941, ch. 167): chacune des parties a dix jours pour proposer son « arbitre »; les deux représentants ont cinq jours pour recommander le président. Mais une fois le conseil au complet, la « sentence » doit être produite, non plus « au plus tard dans les trois mois » (article 25 de la *Loi des différends ouvriers*), mais, selon un paragraphe du nouvel article 14 de la *Loi des relations ouvrières*,

dans les quarante-cinq jours suivant la date du rapport du conciliateur.

On a bien lu: « ... suivant la date du *rapport du conciliateur* ». En supposant avec réalisme que le conseil « d'arbitrage » prenne le maximum de 15 jours à se constituer, ce conseil siègera désormais pendant une période non pas de moitié, mais des deux-tiers moins longue que par le passé, soit au maximum de *trente* jours (quarante-cinq moins quinze).

c) Désormais, selon le nouvel article 24 de la *Loi des relations ouvrières*, les parties pourront faire grève ou contre-grève après la plus courte des deux périodes suivantes:

a) **quatorze jours depuis la réception par le ministre [du] rapport [du] conseil d'arbitrage...;**

b) **soixante-quinze jours, ou s'il s'agit de la conclusion d'une première convention, quatre-vingt-dix jours depuis la réception par le ministre de l'avis [de l'une ou l'autre parties] requérant l'intervention d'un conciliateur.**

Selon l'ancienne procédure, on pouvait facilement compter cent trente-trois jours depuis la désignation du conciliateur jusqu'au moment où l'arrêt de travail devenait légal, sans compter évidemment les délais supplémentaires que le ministre du Travail pouvait accorder. Cette période d'attente et de négociation peut aujourd'hui être légalement réduite de moitié et même davantage, si les intéressés s'en donnent le mot.

Voici certes, en principe, un grand pas dans la bonne direction. Aussi longtemps que le recours à la conciliation en deux étapes demeure obligatoire, il importe que la procédure fixe des étapes aussi courtes que possible. Cette conception du législateur du travail selon laquelle les parties ont besoin, dans leurs négociations, d'une très longue période de « refroidissement » constituée de plusieurs étapes compliquées afin de s'essouffler suffisamment pour perdre toute envie de recourir à la grève ou la contre-grève est aujourd'hui dépassée par les faits et par le gros bon sens. Ce qu'on souhaitait « refroidir » s'échauffe au contraire avec les mois qui passent, avec cette solidarité syndicale qu'il faut chauffer à blanc, avec ces positions patronales qui se durcissent pour des motifs souvent plus psychologiques qu'économiques. D'écourter la période des discussions collectives, c'est déjà inviter les parties à jouer franc jeu dès le départ, au stade des négociations directes d'où les tiers

sont absents. Au lieu de garder ses bonnes cartes pour la fin distante, on les dépose immédiatement sur la table, puisque déjà la partie est sérieusement lancée.

A REJETER: LA PEUR DU CONFLIT INDUSTRIEL

Il restera au législateur à faire courageusement les autres pas qui s'imposent pour redonner à notre législation du travail cette assise de liberté, ennemie de la peur du conflit industriel, qui peut-être lui manque encore et qui s'impose dans une société démocratique. Un premier pas consisterait à permettre aux parties un choix entre les deux étapes de conciliation présentement imposées. Une seconde étape, fondamentale celle-là, consisterait à rendre facultative toute la procédure de l'Etat en matière de conciliation. Il continuera à exister des services gouvernementaux de conciliation, bien sûr; mais le recours à ces services cessant d'être obligatoire, les parties s'en prévaudront librement, conjointement ou isolément sur demande, immédiatement ou plus tard, quitte à revenir à leur guise à des négociations directes plus sérieuses, ou à faire appel directement à des spécialistes privés (individus ou institutions, permanents ou *ad hoc*, uniques ou tripartites).

Ces mesures courageuses, que la nouvelle législation amorce déjà résolument, finiront par donner tort à cette description du contexte de la négociation collective sous une législation trop rigide et restrictive:

« Comme les étapes de cette procédure rigide sont obligatoires, automatiques et donc aisément prévisibles, les parties (surtout celles qui sont expérimentées et puissantes) résistent rarement à la tentation des négociations initiales paresseuses, évasives, embryonnaires et vite avortées. Elles savent que les discussions sérieuses sont pour plus tard! Pourquoi en effet gaspiller ses munitions ou laisser tomber d'un seul coup ses bonnes cartes sur la table quand on espère, si faiblement soit-il, les améliorer à mesure que le jeu progresse et que de nouveaux personnages viennent s'y mêler? La venue du conciliateur modifiera peu cette attitude; on pourra bien attendre de lui une formule de compromis, un avantage quelconque qui ne coûte rien; mais devant lui, la direction évitera les offres trop sérieuses, qui pourraient malgré tout servir contre elle en constituant le « plancher » pour l'étape subséquente; de même, le syndicat se montrera souvent intransigeant, dans l'espoir d'un règlement plus intéressant.

« Le stade du conseil de conciliation... aura souvent l'allure d'une bonne blague, les représentants des parties se servant parfois des séances « arbitrales » pour donner un bon spectacle tout en « éduquant » leurs commettants. Ou bien les parties arrivent devant le conseil mal préparées (« Pourquoi se forcer, quand les « arbitres » sont payés justement pour cela, et que de toute façon leur « sentence » n'engage à rien? »); ou bien le besoin pour les parties de justifier leurs positions par un amas de « preuves » entraîne chez elles une rigidité qui peut nuire à l'accommodement recherché.

« Quoi qu'il en soit, les parties auront tendance à exploiter à leur profit ou à vouer aux gémonies les recommandations des conciliateurs, selon que celles-ci procureront des avantages ou obligeront à un recul. Toutes les étapes deviennent préliminaires, et la procédure n'est que pur rituel observé en piaffant ou savamment mis à contribution.

« Et voici que les parties pénètrent enfin dans la période post-« arbitrale » où enfin les négociations sont importantes. En cours de route, il ne faut pas l'oublier, les points en litige ont eu amplement le temps de se modifier, et l'une ou l'autre partie a pu s'affaiblir au point de lâcher prise et de disparaître. Si au contraire les deux parties ont tenu le coup malgré l'usure des mois ou des années, l'imminence de la grève aura beau les inviter à la sagesse et au compromis (ce qui d'ailleurs aurait été le cas plusieurs mois auparavant, en l'absence même de toute procédure dilatoire), ces dernières sont en quelque sorte prisonnières de leurs tractations antérieures, des gros mots échangés, des menaces formulées, des esprits soulevés et des positions « définitives » adoptées. Et voici qu'une trop longue période d'attente, loin de refroidir l'ardeur belliqueuse des parties et de les inciter patiemment à l'accord, chauffe les esprits et provoque des frictions qui pourront éventuellement être suivies d'explosions coûteuses. Le syndicat, par exemple, doit épauler son comité de négociation de la solidarité des membres du rang; cette solidarité, même si elle est authentique, a besoin d'être entretenue par des efforts systématiques pour ne pas s'effriter avec le temps. L'esprit de lutte ainsi créé et maintenu peut être difficile à calmer, même dans la perspective d'une grève imminente.

« Et c'est ainsi que l'intervention prolongée de l'Etat, inspirée par la crainte de la bagarre, peut fort bien faciliter, sinon provoquer la bagarre! »⁷ A force de redouter la grève, de voir dans les manifestations

(7) Roger CHARTIER, « Législation du travail, liberté, peur et conflit », *Relations industrielles*, vol. 13, no 3, juillet 1958, pp. 285-6.

de conflit industriel des signes de désordre ou des symptômes de pathologie sociale, le législateur a fini par créer les moyens légaux qui, inspirés par une soif bien légitime mais mal éclairée d'ordre et de paix, n'en favorisent pas moins l'éclosion de conflits violents. Enfin, semble-t-il, le législateur québécois s'oriente dans une direction tout autre, combien plus sereine et plus réaliste.

Du côté *syndical*, on a accueilli avec ferveur ce raccourcissement des étapes de la conciliation. Le président de la Confédération des syndicats nationaux, M. Jean Marchand, écrit que « la nouvelle conception de l'arbitrage raccourcit considérablement les délais et est de nature à remettre aux parties la responsabilité première des négociations collectives » (Télégramme du 28 mai 1961 à M. Georges Marler, leader du Conseil législatif). La Fédération des travailleurs du Québec abonde dans le même sens.

Du côté *patronal*, les associations sont muettes, aux oreilles du grand public. Un employeur cependant, qui est en même temps conseiller législatif, s'exprime avec vigueur sur le sujet. Il s'agit de monsieur Oscar Gilbert, président du quotidien *Le Soleil*, de Québec, dont on retrouve la pensée dans un long éditorial anonyme daté du 3 juin ainsi que dans les comptes rendus des journaux du 8 juin à la suite de son intervention presque mot pour mot au Conseil législatif, la veille. Nous attachons de l'importance à cette prise de position dans la mesure même où elle a été la seule à s'exprimer officiellement.

D'après monsieur Gilbert, le législateur s'appliquerait surtout à créer des embarras aux employeurs et à les démoraliser. Dans cette conjoncture, il blâme les patrons et leurs associations de leur apathie et de leur « désertion » devant la législation du travail. Selon lui, le bill 78 a été passé trop rapidement, sans publicité suffisante et sans tenir compte des protestations logées, dit-il, par « trois ou quatre » associations patronales non identifiées.

En matière de délais, l'éditorialiste du *Soleil* juge sévèrement la diminution proposée à l'article 6, dont la conséquence serait « d'enlever au patron toute protection contre une grève en pleine période d'arbitrage... L'arbitrage ne constitue même plus cette sorte de trêve qui mettait les parties à l'abri d'une grève ou d'une contre-grève, tant que les procédures n'étaient pas épuisées ».

Ici, l'éditorialiste semble manquer la cible. Si l'on doit redonner au pseudo-arbitrage son vrai sens d'étape de conciliation dans les conflits d'intérêts hors les services publics (comme on le verra plus loin), il faut simplement se demander si chez nous, compte tenu de la réalité actuelle des relations industrielles et de la psychologie des parties en présence, le nouveau délai est trop court ou non. Si le raccourcissement du délai amène les parties à des négociations sérieuses dès le début, cet immense avantage compensera amplement, ainsi qu'on l'a vu, l'inconvénient d'une équivoque période d'« arbitrage » qui semble parfois ne devoir jamais finir, sorte de fausse trêve qui mène souvent davantage à la guerre ouverte qu'à une paix durable. Avec ce délai plus court, les deux parties sont désormais « protégées », non plus par des attentes factices et irritantes, mais par la conscience qu'elles ont d'avoir à agir vite et bien, les attermoiements délibérés ne pouvant que nuire aux parties elles-mêmes.

Or, sous la nouvelle loi, les attermoiements sont-ils vraiment choses du passé? C'est ici que l'argumentation de l'éditorialiste du *Soleil* paraît lucide et réaliste. « Le délai », admet-il dans le même éditorial, « serait peut-être suffisant si on possédait des tribunaux d'arbitrage en état de siéger en tout temps ». Or, sous le régime actuel, tel n'est pas le cas. « On sait par expérience », de souligner le journaliste, « combien sont fréquentes les remises d'audience, parce que l'un ou l'autre membre du tribunal d'arbitrage, retenu ailleurs par ses fonctions ou ses affaires, ne peut siéger. On sait aussi les difficultés qu'éprouvent souvent les parties à s'entendre sur une date parce que le conseiller juridique de l'employeur sera incapable d'occuper pour son client ou parce que le représentant syndical sera retenu ailleurs ». Notre courte expérience comme président de tribunal d'arbitrage nous invite à endosser à cet égard les propos de l'éditorialiste. Il est fréquent qu'une partie accuse sa contre-partie de provoquer délibérément des délais afin d'en tirer un avantage quelconque. Cela s'est vu, bien sûr; mais selon nous, l'explication globale la plus réaliste, c'est que de part et d'autre les « arbitres » et procureurs sont trop peu nombreux, qu'ils mènent souvent de front plusieurs cas, et qu'il devient alors très difficile au tribunal de siéger rapidement et régulièrement. Cette rareté, en matière de négociation et de conciliation, s'explique par la nouveauté relative et l'expansion très rapide des relations entre syndicat et direction, ainsi que par la longue préparation et l'expérience qu'on exige des représentants des parties, celles-ci préférant mettre à contribution des spécialistes bien avertis des problèmes en cause, dussent-elles, pour ce faire, accepter des délais considérables.

Dans cette conjoncture, on peut s'attendre souvent à voir les parties elles-mêmes donner à la loi et aux délais une certaine extension. Mais avec la nouvelle législation, elles le feront *d'un commun accord*, et non plus par suite des attermolements plus ou moins délibérés d'une seule d'entre elles.

Et quoi qu'il en soit, la suggestion suivante de l'éditorialiste du *Soleil* a du mérite:

Il faut mettre à la disposition des ouvriers et des patrons un groupe d'arbitres à plein temps qui pourraient siéger en aucun temps et sans interruption.

Encore faut-il les avoir, et d'abord les former, avant de créer à vide et d'imposer rigoureusement un cadre juridique qui ne serait pour les parties qu'une nouvelle camisole de force.

Enfin, pour clore cette question des délais, il convient de noter que le nouvel article 14 de la *Loi des relations ouvrières* donne encore au conciliateur quatorze jours pour faire rapport au ministre du succès ou de l'insuccès de ses démarches auprès des parties; mais cet article pourvoit désormais à un « délai ultérieur dont les parties conviennent par écrit ». si *ensemble* elles le jugent à propos.

3) ELIMINATION DE LA « SENTENCE ARBITRALE »

Le même article 14 de la *Loi des relations ouvrières* innove d'une façon draconienne au Canada en stipulant que le conseil d'arbitrage (ou plutôt de conciliation), dans les conflits d'intérêts qui surgissent à l'occasion de la négociation des clauses d'une convention collective en dehors des services publics, doit faire rapport

en déclarant simplement s'il y a eu entente ou si le désaccord persiste, à moins que les parties ne conviennent par écrit de s'en rapporter à sa décision.
(Paragraphe 3)

Ce simple bout de phrase est, selon nous, l'un des plus importants de toute la nouvelle législation du travail au Québec. Par ce grand pas, le législateur place carrément l'accent, non plus sur l'arbitrage quasi judiciaire, mais sur la conciliation flexible comme appui à la négociation, dont les parties restent maîtresses à toutes ses étapes. Il invite les protagonistes de cette conciliation de second palier à se défaire d'un formalisme souvent ridicule, parfois nocif et rarement réaliste; l'accent

sur juges et avocats cesse d'être automatique et comme nécessaire; les longs mémoires parfois peu sérieux et peu pertinents s'élimineront d'eux-mêmes; nul président n'insistera désormais sur l'assermentation des témoins ni sur d'autres gestes rituels du même ordre.

Dans l'éditorial du quotidien *Le Soleil* du 3 juin 1961 que nous avons analysé précédemment, on découvre beaucoup de nostalgie à l'endroit de ces « sentences arbitrales » qui disparaissent. En effet, selon l'éditorialiste,

Le rapport des arbitres... constituait tout de même un jugement de valeur sur les demandes d'un syndicat, les objections d'un employeur, et il servait souvent dans les négociations post-arbitrales d'un point de départ conduisant à un compromis acceptable pour les deux parties.

Rien de tel n'existera désormais. Quelle peut être l'utilité d'un organisme qui ne fera que constater qu'il y a eu accord entre les arbitres... ou que le désaccord persiste? N'est-ce pas une perte de temps inutile? N'est-ce pas discréditer totalement le tribunal d'arbitrage? N'est-ce pas un moyen détourné de rendre totalement inopérante la procédure d'arbitrage?

Selon nous, c'est justement ce « jugement de valeur » mal assis qu'il convenait d'éliminer de la procédure de *conciliation*; et c'est précisément ce « point de départ » trop souvent factice et briseur d'équilibre entre les parties qu'il importait de faire disparaître. Et puis, ce conseil de conciliation auquel enfin le législateur redonne sa véritable fonction perd-il toute utilité du fait qu'il n'a plus à « rendre sentence »? Mais non, puisque justement sa fonction, dans les conflits d'intérêts (ou de négociations antérieures à la signature d'une convention collective), est de *concilier* les parties, et non pas de porter jugement sur leurs positions respectives; son rôle est donc de tenter de découvrir ce point de compromis et d'équilibre (d'ailleurs instable) qui permettra aux parties de s'attacher librement à la même cordée, et non pas d'imposer de l'extérieur des « solutions » qui ne seraient pas pleinement celles des deux parties.

Tout ce passage de l'éditorial du *Soleil* est donc équivoque. *Premièrement*, il doit être parfaitement clair que, dans les conflits d'intérêts hors les services publics — et c'est uniquement de ceux-là qu'il s'agit ici —, la notion même d'arbitrage, dans un pays libre, est un non-sens et qu'il faut à tout prix la remplacer par celle de conciliation. Car l'arbitrage suppose un jugement exécutoire; or, dans les cas qui présentent nous occupent, tel n'est pas le cas, à moins d'une convention écrite des parties à l'effet de s'en remettre à la décision du conseil. L'ar-

bitrage a donc un caractère final et sans appel que l'on ne retrouve pas dans le prononcé d'un jugement, ou mieux dans la formulation de recommandations qui n'obligent en rien les parties, sinon moralement (et encore!).

Deuxièmement, il faut bien voir la distinction entre un conflit d'intérêts et un conflit de droit. Le premier, qui est un désaccord de réglementation ou d'ordre économique, résulte du défaut d'entente des parties dans la détermination des règles de leurs relations; tout simplement, les parties ne réussissent pas, provisoirement du moins, à s'entendre sur certaines des clauses d'une convention qu'elles sont en train de créer de toutes pièces ou de modifier dans certains de ses aspects. C'est bien de cette sorte de conflit qu'il s'agit ici, car le conflit de droit, lui, postule l'existence préalable d'une loi, d'une convention, d'un règlement sur lesquels on puisse s'appuyer pour *dire* le droit, pour interpréter un droit acquis sur l'application duquel les parties ne s'entendent pas.

D'ailleurs, cette distinction, avec toutes ses conséquences d'ordre pratique, n'est pas nouvelle. Comme l'écrivait il y a quinze ans l'abbé Gérard Dion, directeur du Département des relations industrielles de Laval,

Les conflits du travail ne sont pas tous de même nature: on ne doit pas confondre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les premiers naissent de l'interprétation ou de l'application de relations juridiques issues soit de la loi ou d'ententes réalisées entre employeurs et syndicats; les seconds viennent à la suite de divergences d'opinion entre les parties au sujet de questions d'ordre économique, telles que la détermination du salaire, des heures de travail, etc.

A la rigueur, on peut concevoir des tribunaux du travail ou des commissions d'arbitrage aux décisions obligatoires et exécutoires pour tous ces genres de conflits. Cependant, il faut se demander si au lieu de les solutionner on ne les aggraverait pas davantage et si la réalisation de tels projets ne modifierait pas substantiellement notre régime économique et social. S'il n'y a pas d'objections à posséder des tribunaux spécialisés dont la juridiction se limiterait aux seuls conflits de droit, elles sont tellement nombreuses lorsqu'il s'agit des conflits d'intérêts qu'il nous semble que la procédure actuelle est encore préférable.

Ici, il s'agit d'une appréciation de valeur, d'un *droit à créer*: les juges ou les arbitres manqueraient de règles précises pour orienter leur décision. On comprend qu'en des cas exceptionnels, comme dans ceux des conflits dans les services publics ou les expropriations, on s'en remette à de telles autorités, mais cela ne peut être admis partout. S'il appartenait à des juges ou à des arbitres de trancher de tels conflits, de par la loi, nous serions bientôt entraînés dans une économie dirigée par quelques personnes. Fixer les taux de salaire et les conditions de travail provoque automatiquement des répercussions sur le prix de revient et le prix de vente. Et cette pratique se généraliserait dans toutes les industries.

La convention collective disparaîtrait pour faire place à des décisions d'autorité. Employeurs et syndicats perdraient graduellement toute mainmise sur leurs propres affaires pour s'en remettre à des individus choisis par le gouvernement. En effet, à chaque fois que l'on ne viendrait pas d'accord, on aurait recours à ces tribunaux et comme le choix du troisième arbitre relève de l'autorité publique, en dernière analyse, ce serait la politique qui dirimerait les conflits et dirigerait toute l'économie. Employeurs et syndicats seraient fatalement amenés à exercer des pressions sur les gouvernants et à mêler la politique à leurs affaires. Les conflits économiques tourneraient toujours en conflits politiques...⁸

Conflits d'intérêts, donc, conflits dont la solution ne repose pas sur des règles préétablies, et qui séparent deux parties qui, théoriquement, peuvent à peu près tout revendiquer ou tout dénier, à l'intérieur de certaines limites, d'ailleurs le plus souvent assez mal démarquées, de caractère social (« ordre public »), légal (« absence de dol et de violence ») ou moral (« juste salaire »). Or, *troisième point*, au plan des décisions économiques concrètes ou des revendications et « concessions » précises, en négociation collective, qui donc dira le *quod justum*? Quelle part du produit de l'industrie ou de l'entreprise ira aux placeurs de capitaux, d'une part, et aux placeurs de qualifications et d'efforts professionnels, de l'autre? Rémunère-t-on suffisamment les exécutants en regard des membres de la direction? Quel jugement moral porter sur telle ou telle forme de participation à la gestion ou aux bénéfices? Quelles pressions sont légitimes pour entraîner un déplacement d'équilibre entre les parties? Comment déterminer à coup sûr le rythme optimum des revendications ouvrières et des « concessions » patronales? Pourquoi préférer telle base de comparaison de salaires à telle autre? Comment justifier les écarts de salaires entre métiers? Quel poids accorder à des facteurs comme la situation financière de l'entreprise, de l'industrie ou du pays, les écarts de salaire entre diverses entreprises d'une même localité ou région, ou de localités ou régions différentes, les écarts entre industries, et ainsi de suite? Quelle valeur attribuer aux indices des prix à la consommation et de la productivité? En période de stagnation économique, comment prévoir les conséquences probables d'une baisse rapide et générale des salaires? Celle-ci encouragera-t-elle l'employeur à embaucher plus de travailleurs et à produire au même rythme qu'auparavant ou si, en limitant le pouvoir d'achat, elle ne diminuera pas plutôt la production et donc les emplois?

En face de ces questions, les réponses (et les critères sur lesquels elles pourraient s'appuyer) sont rares et ne peuvent prétendre à une

(8) GÉRARD DION, « Conflits du travail et arbitrage obligatoire », *Bulletin des relations industrielles* de Laval, vol. 2, no 6, février (28) 1947, pp. 3 et 6.

certitude absolue; or, en ces matières, seule une science économique absolument sûre pourrait entraîner l'adhésion des parties. Bien sûr qu'avec le temps des critères objectifs (ou au moins mutuellement acceptables) s'établiront grâce au perfectionnement des instruments de mesure économique (par exemple, l'indice des prix à la consommation, l'indice de la productivité d'une industrie en regard de la productivité nationale, et ainsi de suite), grâce aussi au progrès de la négociation à l'échelle de toute une industrie ou de tout un secteur de l'économie.

Or ce progrès de la négociation collective, chez nous, est étroitement limité par le cadre juridique lui-même, qui condamne les parties à une véritable myopie économique en leur interdisant pratiquement la négociation au delà du niveau de l'usine locale; de telle sorte qu'une fédération de syndicats ne peut même pas négocier d'un seul coup pour toutes les usines d'une même entreprise; encore moins peut-elle négocier avec toutes les entreprises d'une même industrie. Dans cette conjoncture, il faudra du temps à la science économique pour raffiner ses critères et ses instruments de mesure dans le cadre de la négociation collective.

Quatrièmement, il est toutefois un dernier argument, presque irritant à la suite du raisonnement que nous venons de poursuivre, qu'il convient d'examiner de près. La science économique dût-elle un jour atteindre à une parfaite compétence en matière de relations entre syndicat et direction, elle n'en resterait pas moins sans mandat véritable pour dominer de ses dictées la négociation collective, au sein de laquelle les décisions des parties appartiennent primordialement au domaine politique. Politique interne des parties centrée sur la prudence, sur la conscience du possible dans une conjoncture donnée; puis politique économique générale en fond de scène.

Il ne fait pas de doute qu'au plan économique, les grandes décisions dans certains secteurs des relations industrielles ont de puissantes résonances politiques. Dans une économie relativement libre comme la nôtre, et à l'exclusion des secteurs couverts par décrets-lois ou par ordonnances du salaire minimum, les décisions en matière de rémunération relèvent des parties (patronale et ouvrière), l'Etat couvrant les autres champs de la vie économique. Chefs patronaux et syndicaux établissent donc, de part et d'autre, leur politique de salaires, sans savoir avec certitude dans quelle mesure cette politique cadrera avec la politique économique générale. Ici, la science économique ne peut que préciser

des causes, proposer des alternatives et en indiquer les résultats parallèles probables. Or, le choix entre ces alternatives est un geste avant tout *politique*; et seules les parties, en tant que négociatrices, sont autorisées à passer de l'hypothèse à la réalisation concrète. Si donc les parties ne réussissent pas à s'entendre sur la même hypothèse-conjoncture, la science économique ne réussira pas à les mettre d'accord par des arguments d'autorité.

Le long détour qui précède nous a semblé nécessaire pour établir une fois pour toutes que, dans une province comme le Québec où régissent officiellement les libertés de contrat, d'association, d'action professionnelle, d'expression et d'entreprise, tant pour les individus que pour les groupes intermédiaires, c'est aux parties, et non à l'Etat, qu'il incombe avant tout de façonner la négociation collective. Et les parties savent d'ordinaire bien mieux que des tierces personnes, même compétentes et constituées en tribunal, à quel niveau et dans quel sens doivent s'élaborer les nombreux compromis de la négociation collective pour que se continue sans trop de heurts et selon une justice fort expérimentale et mouvante l'oeuvre commune de la production.

Que des tiers puissent apporter dans certains cas une précieuse contribution aux négociations des parties, qui en doutera? Mais cet appui, axé sur la conciliation dans les conflits d'intérêts, aurait tort de prendre l'allure de verdicts sans appel.

Ce sont des considérations de cet ordre qui nous rendent mal à l'aise devant la nostalgie de l'éditorialiste du *Soleil* face à la disparition des « sentences arbitrales » au niveau de la négociation, donc dans les conflits d'intérêts. Nous estimons au contraire très heureux pour notre régime de négociation collective que de telles « sentences » disparaissent à jamais plutôt que de nuire, par leur existence même, aux négociations post-arbitrales, de détruire l'équilibre précaire des parties, de favoriser l'une au détriment de l'autre, de susciter de faux espoirs qui durcissent les parties sur leurs positions, de déplacer artificiellement le point d'acceptabilité commune pour les parties, bref, de retarder ou de fausser le règlement du différend.

Toutefois, il pourrait s'avérer utile que le président du conseil de conciliation, dans les conflits d'intérêts hors les services publics, fasse davantage que d'indiquer simplement accord ou désaccord; dans ce dernier cas, la loi pourrait être modifiée en invitant le président à donner brièvement et *sans jugement de valeur* les positions respectives des

parties. Il est très important qu'il ne cherche pas à motiver, à justifier ou à condamner telle ou telle position au nom d'un vague bien commun. Mais un simple exposé des questions qui restent en litige pourrait parfois aider à une éventuelle intervention post-« arbitrale » en délimitant les zones d'accord et de conflit, ce qui permettrait aux parties, et surtout au médiateur possible, de ne pas repartir à zéro. Le problème, évidemment, c'est que souvent les parties souhaitent, même à ce stade, repartir à zéro et ne pas être liées par leurs tractations ou offres antérieures, provisoires et conditionnelles.

Concluons donc, sur ce point, que toute intervention de l'Etat ou d'individus-tiers dans le règlement des conflits de travail au niveau de la négociation collective doit jouer dans le sens du respect le plus profond possible des libres tractations des parties. Selon nous, le bien commun, dans un pays de liberté, c'est que les tiers aident les parties à trouver d'elles-mêmes des terrains d'entente plutôt que d'imposer d'autorité des « solutions » factices en prétendant s'appuyer sur la recherche d'un certain bien commun par la « paix » industrielle à tout prix. Toute mesure régulatrice dans ce domaine ne sera justifiée que si elle tient compte de la nécessité de ménager préalablement aux parties toute la latitude voulue dans leurs négociations; et dans ce cas, l'Etat n'interviendra qu'au minimum, qu'en cas de besoin très réel, que pour faciliter un règlement pacifique et que si cette intervention est socialement souhaitable et efficace, compte tenu des objectifs fondamentaux d'une société libre. Avant donc de proposer l'institution de tribunaux du travail à sentence exécutoire même dans les conflits d'intérêts, il convient de se rappeler l'exemple de l'Australie, ce pays qui offre le prototype d'une législation étroitement restrictive où le recours à la grève est éliminé au départ par substitution de la sentence arbitrale obligatoire. Là-bas, la main-d'oeuvre atteint un peu moins des trois quarts de la main-d'oeuvre salariée non agricole du Canada. Or, de 1945 à 1954, selon des statistiques fournies par le ministère du Travail à Ottawa, ce pays australasien sans grèves légales a connu six fois plus de grèves (11,892) que le Canada (1,942) dans son ensemble. Le nombre des travailleurs impliqués dans des arrêts de travail concertés a été beaucoup plus considérable en Australie qu'au Canada; le nombre de jours perdus, toutefois, a été moindre là-bas.⁹

(9) *Strikes and Lockouts in Canada During 1955*, with Information for Certain Other Countries. Ottawa: Department of Labour, p. 40.

4) GRÈVE ET CERTIFICAT DE RECONNAISSANCE SYNDICALE

Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause...

Cette première phrase du paragraphe 1 du nouvel article 24 de la *Loi des relations ouvrières* est exactement la même que dans l'ancien texte; et pourtant, elle a fait couler beaucoup d'encre en milieu syndical, un peu dans la veine du « volontarisme » de Samuel Compers et de l'ancienne Fédération américaine du travail selon lequel le syndicalisme ouvrier doit repousser de toutes ses forces les carcans juridiques et abandonner les recours aux tribunaux judiciaires et aux organismes quasi judiciaires. Le syndicalisme, chez nous, estime qu'en relations industrielles, les cadres et les sanctions doivent être de caractère économique plutôt que juridique. Et pourtant, cadres et sanctions juridiques jouent en la province de Québec un rôle considérable, au delà certes des normes que pourrait proposer une philosophie de l'individu et des groupes intermédiaires axée sur la liberté maxima d'action professionnelle dont nous avons défini plus haut les impératifs.

Ceci dit, réfléchissons un instant sur le sens le plus profond de la *Loi des relations ouvrières* telle qu'éditée en 1944. Cette loi déterminait, pour la première fois chez nous et en termes non équivoques, que la négociation collective était de bien commun général pour assurer à la vie économique une certaine forme de démocratie. Elle consacrait la liberté de coalition et d'association. Faisant un pas de plus, elle donnait son appui ferme à la convention collective, contrat entre parties présumément égales ou au moins en équilibre instable. Il ne fait aucun doute que la *Loi des relations ouvrières* favorisait le syndicalisme ouvrier et visait à renforcer ses positions pour atteindre à l'égalité relative des parties contractantes, condition essentielle de la validité de la convention collective.

Toutefois, une protection de ce genre ne va jamais sans certaines servitudes. L'Etat, défenseur du syndicalisme ouvrier et de la négociation collective, cherchait également, à la suite de plusieurs conflits sérieux, à encadrer et à ordonner chez nous les rapports entre syndicat et direction. Ainsi, avec la loi de 1944, le syndicat cesse de ne parler que pour ses membres et a le droit et le *devoir* de représenter tous les salariés d'une « unité » de négociation définie par la Commission de relations ouvrières. Mais pour ce faire, il doit compter dans ses rangs la majorité

absolue des salariés de cette unité. Pour réaliser plus directement cet encadrement du syndicalisme et de la convention collective, la Commission décernera un certificat de reconnaissance syndicale au syndicat majoritaire. Une fois en possession de ce certificat, le syndicat peut désormais *imposer* la négociation collective au patron récalcitrant; *mais* aussi, il se voit dorénavant forcé de soumettre ses différends de travail à la procédure de conciliation et d'arbitrage. Enfin, le certificat de la Commission assure le syndicat reconnu d'un mandat stable, à l'exclusion de tout groupe syndical rival et aussi longtemps que dure la convention; la nouvelle loi, en effet, visait l'élimination des conflits de juridiction entre syndicats rivaux.

Mais le problème qui se pose, dans la conjoncture actuelle, c'est justement qu'un certain nombre de syndicats agissant dans le Québec (en particulier dans le bâtiment) n'ont pas jugé bon de se prévaloir des avantages de la certification, préférant s'en tenir à la reconnaissance *de fait* que constitue la signature en bonne et due forme d'une convention collective avec un employeur. Et comme la grève ou la contre-grève, dans les conflits d'intérêts hors les services publics, est partie intégrante du processus global de la négociation collective, ce qui est vrai de la négociation directe doit être également vrai du recours à la grève ou à la contre-grève. Selon la thèse exprimée dans l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux, *Le Travail* (vol. XXXVII, no 7, juillet 1961, p. 6), la certification n'a pas pour vertu de permettre ou de prohiber la grève; elle ne vient que reconnaître un état de fait. Elle ne crée pas le syndicat *bona fide*; elle ne fait que le constater, avec ses droits antérieurement acquis, avec son existence fondée sur la volonté collective de défendre les intérêts du groupement.

Cette argumentation n'est pas sans mérite qui relie le droit de grève ou de contre-grève au droit de négociation collective. Ainsi que s'exprimait le professeur Yves Urbain,

Non seulement les tergiversations autour de la table, mais les grèves elles-mêmes font partie du processus des négociations. La grève, en effet, n'est qu'une suspension de travail par laquelle l'une des parties en appelle aux faits économiques et sociaux en vue de faire valoir un droit que l'autre partie ne lui reconnaît pas. La grève, en d'autres termes, est un chaînon dans la suite des négociations...¹⁰

S'il en est ainsi, comme nous le croyons fermement, il faut être logique et constater qu'en introduisant la négociation obligatoire dans

(10) URBAIN, Yves. « Le règlement des conflits de travail », *Le règlement des conflits de droit*, Rapport du Neuvième Congrès des Relations industrielles de Laval. Québec: Les Presses Universitaires Laval, 1954, p. 124.

notre droit du travail, le législateur ne prétendait pas éliminer du même coup la négociation facultative. Comme le souligne Me Marie-Louis Beaulieu,

Il a toutefois donné la préférence aux conventions collectives conclues au moyen de la reconnaissance syndicale. Ainsi, un syndicat n'est pas dans les conditions voulues pour obtenir une certification, mais le patron des salariés qu'il groupe est prêt à recevoir ses représentants et conclut avec lui une convention collective. Cette convention est parfaitement légale. Cependant, elle sera non avenue le jour où un syndicat sera reconnu par la Commission pour le groupe qui représente le premier syndicat.¹¹

Cette intention du législateur s'exprime d'ailleurs très clairement à l'article 18, toujours inchangé, de la *Loi des relations ouvrières*:

Rien dans la présente loi n'empêche une association non reconnue de conclure une convention collective, mais une convention ainsi conclue est non avenue le jour où une autre association est reconnue par la Commission pour le groupe que représente cette dernière association.

Il faudra sans doute bientôt préciser le sens du mot « reconnue » dans la première phrase du premier paragraphe de l'article 24 pour indiquer clairement, à côté de la préférence du législateur pour les syndicats certifiés, sa tolérance à l'égard des syndicats qui estiment pouvoir se passer du certificat. Cette tolérance, qui dure déjà depuis plusieurs années, semble avoir peu de chances d'être éliminée dans la conjoncture politique actuelle.

5) INTERDICTION DE MODIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le nouveau paragraphe 2 de l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières* stipule qu'

A compter de la production d'une requête à la Commission en vue de la reconnaissance d'une association et jusqu'à l'expiration de l'un des délais ci-dessus mentionnés, un employeur ne doit pas changer les conditions de travail de ses salariés, sauf en exécution d'une convention collective avec une association de salariés reconnue comme représentant du groupe de salariés en cause ou avec l'assentiment écrit de telle association.

Toutes les conditions de travail de la convention périmée sont donc maintenues intactes comme c'était le cas dans l'ancien article 24 (fin du

(11) BEAULIEU, Marie-Louis. *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*. Québec: Les Presses Universitaires Laval, 1955, pp. 195-196.

paragraphe 1); mais alors que ce dernier fixait à cette fin, comme en Ontario, la période de négociations directes, de conciliation et d'arbitrage, plus les quatorze jours suivant la signature de la « sentence », le nouveau paragraphe fait commencer la période beaucoup plus tôt, « à compter de la production d'une requête à la Commission en vue de la reconnaissance d'une association ». Le point terminal est, bien entendu, la grève ou la contre-grève (légale); or, il est utile ici de se rappeler que la période globale de négociation et de conciliation obligatoires, ainsi qu'on l'a vu plus haut, se trouve considérablement réduite en vertu de la nouvelle législation. Un autre point qui a son importance: le nouveau texte parle de « l'assentiment écrit de telle association », alors que l'ancien stipulait « le consentement des salariés ». Cette reconnaissance du fait syndical est, selon nous, fort heureuse.

6) PROHIBITION DE TOUTE INVITATION À ABANDONNER LE TRAVAIL

Le nouveau paragraphe 3 de l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières* est la contre-partie du précédent:

Pendant le temps visé au paragraphe précédent, il est interdit à une association de salariés d'enjoindre ou conseiller à ses membres de ne pas continuer à fournir leurs services à leur employeur aux mêmes conditions de travail.

Ainsi, les conditions de travail et l'obligation de fournir le travail sont « gelées » à compter de la production d'une requête à la Commission en vue de la reconnaissance d'une association et jusqu'à la grève ou contre-grève légale.

7) DÉFENSE DE GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE PENDANT LA CONVENTION

Le nouveau paragraphe 4 de l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières* est formel:

Toute grève ou contre-grève est interdite en toute circonstance pendant la durée d'une convention collective.

Ce texte, sauf pour les mots « en toute circonstance », était le début du paragraphe 2 de l'ancien article 24, qui poursuivait ainsi:

...tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans ladite convention, ou à défaut de disposition à cette fin, en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec

(chap. 167), et que quatorze jours se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à effet.

Il ne reste donc plus que la Saskatchewan, au Canada, qui n'impose pas l'arbitrage final des griefs. Ce rejet par le législateur québécois de toute grève ou contre-grève pendant la durée de la convention peut paraître trop absolu, dans un contexte de liberté maxima des parties. Les centrales syndicales ont protesté contre cette nouvelle mesure, proposant qu'on ajoute au paragraphe 4 les mots suivants: « à moins que les parties ne se soient formellement réservé ce droit ».

Les objections syndicales sur ce point n'ont pas été trop véhémentes, sans doute parce que, depuis deux décennies ou presque, la très, très grande majorité des conventions collectives signées au Québec contiennent une clause de non-grève pendant toute la durée de la convention. Le législateur peut donc affirmer que, comme il se doit, la loi vient reproduire la volonté des parties elles-mêmes et consacrer des moeurs aux racines solides. Bien sûr, voici une nouvelle restriction imposée par l'Etat aux parties, et qui va dans un sens opposé à celui que nous préconisons en principe. Au fond, la question qu'il faut se poser est la suivante: accepte-t-on, de part et d'autre, de jouer à plein le jeu de la négociation collective? Si la réponse des deux parties est *négative*, il ne reste qu'une issue: l'abandon ou le refus global de tout cadre juridique contraignant en relations du travail, et le recours spasmodique à la force économique et physique pour gagner son point coûte que coûte. Une telle attitude peut se concevoir, par exemple, chez nombre de chefs syndicaux pour qui le joug de la loi peut apparaître comme nocif à la promotion ouvrière. Si d'autre part la réponse est *positive*, il faut alors jouer honnêtement, conscient des avantages de certaines impositions légales pour la stabilité des relations patronales-ouvrières comme pour celle des institutions (syndicat et direction) en présence.

8) DISTINCTION FONDAMENTALE ENTRE DEUX TYPES DE GRIEFS

Les paragraphes 5 et 6 du nouvel article 24 de la *Loi des relations ouvrières* font un grand pas vers l'établissement d'une distinction nette entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts, au sens que nous proposons plus haut. Nous voici désormais, non plus dans la phase *législative* des relations entre syndicat et direction où les parties cherchent à établir par la négociation directe (aidée au besoin par la conciliation à deux paliers) les règles de leurs relations, mais dans la phase *administrative*, où il s'agit de mettre en application les clauses de la convention collective.

Or la grande tentation, ici, c'est d'identifier comme conflits d'intérêts uniquement les différends pré-contractuels (donc, de négociation), et comme conflits de droit tous les griefs qui sont logés pendant qu'une convention collective est en vigueur. Cette distinction est aussi facile que fausse. Il ne fait aucun doute que les griefs, ces conflits qui naissent sous l'empire d'une convention, ne sont pas nécessairement des conflits de droit. Car en l'absence d'une base réelle et effective de règlement et à défaut de guides contractuels précis, nombre de griefs appellent bien plus normalement la négociation (et au besoin la conciliation ou la médiation) que l'arbitrage exécutoire.

L'article 24, paragraphe 5, vise les griefs qui sont véritablement des conflits de droit:

Tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans ladite convention si elle y pourvoit; sinon en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167). Le rapport du président du conseil d'arbitrage constitue la sentence à défaut de majorité. Dans tous les cas, la sentence lie les parties.

Pour ces conflits de droit, donc, rien de changé dans la procédure. Ou bien les parties, en toute latitude, déterminent leur propre procédure de règlement des griefs; ou encore, à défaut de telle détermination par les parties elles-mêmes, la procédure de la *Loi des différends ouvriers* s'applique en matière d'arbitrage. Naturellement, à cause du paragraphe 4 du nouvel article 24 de la *Loi des relations ouvrières* qui prohibe entièrement le recours à la grève ou à la contre-grève, la sentence est exécutoire. Et le législateur de préciser qu'au cas où au moins deux des arbitres du conseil manqueraient à s'entendre, c'est le rapport du président qui constituera la sentence.

Le paragraphe 6 de l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières* consacre pour la première fois dans la législation québécoise l'existence de griefs dont la solution ne réside pas dans « l'interprétation ou l'application d'une convention collective »:

Tout grief autre que ceux visés au paragraphe précédent ne peut être réglé que de la façon prévue dans la convention collective et dans la mesure où elle y pourvoit.

C'est là une demi-mesure, diront les centrales syndicales (CSN et FTQ), en ce que le législateur ne précise pas une formule par laquelle *tous* les griefs devront être soumis à l'arbitrage, ce qui réglerait du même coup son cas à la question de l'arbitrabilité même des griefs et éliminerait par le fait même les arguments de non-arbitrabilité et les brefs contre les tribunaux d'arbitrage, avec leur cortège de délais interminables. Au plan tactique, il ne resterait plus aux syndicats qu'à insister avec force pour que la convention contienne une clause stipulant que *tout* grief est arbitrageable; à défaut de quoi ils tâcheront d'imposer aux employeurs des listes interminables de griefs possibles, afin de couvrir le plus de terrain possible; et enfin, comme la prévision d'un an est plus facile que la projection sur deux ou trois ans, ils insisteront sur des conventions d'une seule année.

C'est sans doute dans cette direction que la loi se précisera à l'avenir, en stipulant éventuellement que *tout* conflit (d'intérêt ou de droit) surgissant pendant qu'une convention est en vigueur est arbitrageable. Mais le syndicalisme québécois aurait mauvaise grâce à ne pas reconnaître l'importance de ce paragraphe 6 de l'article 24 de la loi présentement à l'étude, qui lui fournit l'argument théorique nécessaire auprès d'un patron récalcitrant, consacre un principe fondamental et invite ouvertement les parties à s'entendre dans la convention (n'est-ce pas une bonne façon de laisser à ces parties la liberté à laquelle elles tiennent tant?) sur un mode de règlement des conflits *d'intérêts* qui naissent pendant la durée d'une convention collective de travail. Si l'argumentation théorique se révélait inefficace, il reste toujours au syndicat la force économique pour faire valoir son point de vue, qui désormais est aussi celui, quelque peu ébauché et partiel, du législateur: le paragraphe 6 en fait foi.

Espérons toutefois que bientôt le législateur québécois, conscient du sacrifice qu'avaient consenti presque tous les syndicats par la clause de non-grève avant la sanction du paragraphe 6 de l'article 24 de la *Loi des relations ouvrières*, et constatant le grand désavantage dans lequel se trouve le syndicalisme ouvrier à cause de l'interdiction globale du recours à la grève pendant la durée d'une convention collective, saura consacrer le principe et la pratique de l'arbitrabilité de *tout* grief, que ce dernier se rattache ou non, de près ou de loin, à telle ou telle clause de la convention. Ce faisant, il fera disparaître au Québec une situation juridique qui est devenue anachronique en Amérique du Nord.

Quoi qu'il en soit, avant même l'intervention du législateur en cette matière, un important employeur de la Province et un vigoureux syndicat avaient transposé dans la pratique les principes que nous venons d'exposer. En effet, la convention collective de travail signée le 17 septembre 1957 par *Aluminum Company of Canada, Limited* (Arvida) et *Le Syndicat national des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.* (pour tous les employés payés à l'heure aux usines d'Arvida et au département des propriétés) stipulait que

Les griefs soumis à l'arbitrage doivent être divisés en conflits d'intérêts et en conflits de droits. Les parties doivent tenter de s'entendre auparavant sur la nature du grief, à savoir si le grief est arbitrable et s'il s'agit d'un conflit de droits ou d'un conflit d'intérêts. S'il y a entente, le grief doit être soumis à l'arbitre ayant juridiction qui doit procéder au mérite. A défaut d'entente, ... le grief doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits lequel doit décider, en premier lieu, de l'« arbitralité » du grief et/ou de la juridiction... (article 129b)

La distinction entre les deux types de conflits est très claire. Il y aura conflit de droit sur la « prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention » ou sur une « décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention », et conflit d'intérêts ou désaccord sur la « modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention » (article 125). Cette distinction sert également, comme il se doit, à l'attribution des juridictions ou compétences: c'est telle trilogie d'arbitres qui prononce dans les conflits de droit, et telle *autre* trilogie qui s'occupe des conflits d'intérêts (article 129c). « L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale » (article 129f).

Normalement, cette distinction attacherait à la sentence arbitrale deux effets bien différents: le caractère exécutoire (dans les conflits de droit) et le caractère libre (dans les conflits d'intérêts). Mais ici les parties, pour assurer la stabilité de leurs relations pendant la durée de la convention, ont stipulé que, dans les *deux* types de conflits, « la sentence arbitrale est finale et lie les parties » (article 129h) et « aucune grève... et... aucun lock-out ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette convention (articles 12 et 13). Depuis la nouvelle législation (paragraphe 4 de l'article 24), les parties n'ont plus le choix: il n'est plus question de grève ou de contre-grève pendant la durée de la convention. Notons que le 8 mai 1961, les mêmes parties signaient une nouvelle convention incluant essentiellement la même procédure des griefs (Section XV), particulièrement en ce qui touche la distinction entre les deux types de griefs et les deux compétences correspondantes.

9) ACCÉLÉRATION DU TRAVAIL DE LA COMMISSION

Depuis 1951, la Commission de relations ouvrières était formée d'un président, d'un vice-président et de cinq autres membres; le 18 décembre 1959, un nouveau membre est ajouté à la Commission pour lui permettre désormais, avec un quorum de trois membres, de siéger simultanément à Montréal, Québec ou ailleurs. Or, la nouvelle législation modifie de nouveau l'article 30 de la *Loi des relations ouvrières* pour ajouter un second vice-président aux cadres de la Commission et lui permettre ainsi de tenir simultanément trois séances.

10) COMMUNICATION DES MOTIFS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

La *Loi des relations ouvrières* compte désormais un article 35b, ainsi conçu:

Les décisions de la Commission doivent être motivées, communiquées aux parties et gardées dans un greffe accessible au public.

Pour qui se rappelle une certaine période de la vie de la Commission où de nombreuses décisions semblaient obéir à l'arbitraire le plus pur, tardaient indéfiniment à être communiquées aux parties intéressées et demeuraient inaccessibles au grand public, ce tout petit texte aura valeur de rafraîchissement. Grâce à lui, le public, les parties en cause et les commissaires eux-mêmes se trouveront désormais protégés contre les dangers de l'arbitraire. Cet article, incidemment, ne s'applique pas aux décisions relatives à l'autorisation écrite de la Commission en matière de poursuite pénale.

11) PÉRIODE POUR L'AVIS DE NÉGOCIATION EN RENOUVELLEMENT DE CONVENTION

Un nouvel alinéa s'ajoute à l'article 11 de la *Loi des relations ouvrières*, qui ne visait que le cas d'une première convention. Quand il s'agit d'un renouvellement de convention, l'avis de négociation devra être signifié dans les soixante jours précédant l'expiration de la convention collective.

12) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES NOUVELLES MESURES LÉGISLATIVES

Les nouvelles stipulations de la *Loi des relations ouvrières* concernant l'interdiction absolue de grève et de contre-grève pendant la durée

d'une convention, ainsi que le mode de règlement par arbitrage des griefs nés pendant qu'une convention est en vigueur,

ne s'appliquent pas aux conventions collectives présentement en vigueur, lesquelles demeurent régies par les dispositions du paragraphe 2 (analysé plus haut) du texte actuel de cet article jusqu'à leur expiration ou leur renouvellement après le 1er août 1961.

Depuis le 1er août dernier, tous les articles de la loi sont en vigueur.

* * *

La Loi de la convention collective

Le 30 mai 1961, la vingt-sixième Législature du Québec est saisie, en deuxième session et pour première lecture, du « Bill 90 » visant à modifier la *Loi de la convention collective*. Le lendemain, l'Assemblée législative en termine la deuxième lecture, et la troisième a lieu le lendemain sans modification d'aucune sorte. Le 7 juin, le Conseil législatif en entreprend la première lecture, qui est suivie des deux autres le lendemain. Et le 10 juin, le bill devient loi avec sanction royale: il s'agit désormais du chapitre 74 (9-10 Eliz. II).

De quoi s'agit-il, au juste, dans cette série de modifications adoptées avec une certaine rapidité? Disons tout de suite que leurs effets sont limités: 1) dans le temps, d'abord, puisqu'ils ne se font sentir que pendant la durée du décret; 2) dans l'espace, ensuite, car seule la zone territoriale déterminée par le décret est visée; et 3) selon le secteur industriel ou professionnel, car les amendements en cause ne s'appliqueront qu'aux six secteurs régis par décret où existe une commission d'apprentissage du bâtiment. En fait, le seul secteur immédiatement concerné semble être celui du bâtiment de Montréal, où l'expérience sera tentée pour le moment sans toutefois que la loi l'y restreigne. Les parties les plus immédiatement en cause sont la Chambre de construction, Inc. (*Builders' Exchange, Inc.*), le Conseil des syndicats des métiers de la construction de Montréal et *The Building and Construction Trades Council of Montreal and Vicinity*.

1) EXTENSION DE LA CLAUSE DE NON-GRÈVE

La clé de notre *Loi de la convention collective* (SRQ 1941, ch. 163) est l'extension juridique, grâce à laquelle « il est loisible au lieutenant-

gouverneur en conseil de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs de la province ou d'une région déterminée de la province, dans le champ d'application défini dans ce décret » (article 2).

L'article 9 énumère les dispositions de la convention particulière, « modifiées ou non », dont les effets pourront s'étendre obligatoirement dans le sens précité: il s'agit des stipulations relatives au salaire, à la durée du travail, à l'apprentissage et au rapport entre le nombre des ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée. L'article 10 ajoute à ces dispositions « extensionnables » celles qui portent sur les congés payés, les allocations familiales, la classification des opérations, la détermination des différentes catégories de salariés et d'employeurs, « ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi » (1943 et 1946).

L'article 10a, qui vient ajouter à cette nomenclature, est ainsi conçu:

Dans l'industrie de la construction, le décret peut rendre obligatoire une disposition de la convention stipulant l'interdiction de grève, contre-grève, ralentissement de travail et piquetage.

Le décret, en ce cas, a pour effet de suspendre pour toute sa durée, pour les employeurs et salariés qu'il régit et leurs associations, l'application des articles 4 à 17 de la Loi des relations ouvrières (chap. 162A).

C'est dire qu'un tel décret aura pour effet de faire obstacle à toute demande de négociation de conventions collectives particulières à l'égard des employeurs qu'il régit. Nul besoin de certificat de reconnaissance syndicale, raisonne-t-on, puisque les patrons acceptent d'avance de négocier.

En Chambre, le 31 mai, l'Opposition s'inscrit en faux contre un bill qui, selon elle, « porte atteinte au droit d'association, à la liberté collective et individuelle de faire la grève pour faire prévaloir une opinion »; elle regrette que le Conseil supérieur du travail n'ait pas été consulté en la matière; elle est hostile à cette « mauvaise loi particulière » quand, dit-on, un Code général est en préparation; elle affirme enfin que ce qui peut favoriser un groupe peut en même temps nuire au bien commun général, et que d'ailleurs « 88% des ouvriers concernés n'ont pas été consultés ».

Le ministre du Travail, Me René Hamel, répond que le bill 90 présente la volonté des parties directement en cause qui, négociant depuis six mois, demandent d'un commun accord le prolongement des effets du décret en attendant qu'une entente intervienne. Selon lui, tous les groupes en présence sont d'accord pour interdire la grève, la contre-grève, le ralentissement du travail et le piquetage dans l'intérêt même des parties. Il souligne certains caractères spécifiques de l'importante industrie de la construction, notamment son caractère saisonnier qui suit les caprices de la température et le fort roulement de main-d'oeuvre (*turnover*) qu'on y constate.

Et le ministre d'avertir les parties qu'elles prennent une décision lourde de conséquences en consacrant un principe et en recherchant l'extension de clauses qui peuvent avoir de sérieuses répercussions dans d'autres secteurs des relations entre syndicat et direction et de l'économie de la province. Conscient de la gravité du geste à poser, le ministre Hamel déclare avoir exigé de la partie syndicale qu'elle sollicite l'opinion des chefs des deux centrales en cause; à la suite de quoi un télégramme conjoint de MM. Jean Marchand, président de la CSN, et Roger Provost, président de la FTQ, dit leur espoir que le changement envisagé apportera aux parties les bienfaits attendus, tout en exprimant des craintes en face de cette restriction au droit de grève.

On a donc le droit d'être passablement mal à l'aise devant le nouvel article 10a de la *Loi de la convention collective*; l'avenir dira bientôt si les inquiétudes qu'il soulève un peu partout étaient fondées ou non. En attendant, certaines observations à bâtons rompus peuvent jeter un peu de lumière sur l'ensemble du problème.

D'abord, il est mauvais que le Conseil supérieur du travail n'ait pas été consulté sur ce cas (nous avons vérifié le fait auprès des autorités compétentes); et de donner comme raison que le Conseil est moins compétent en la matière que les parties elles-mêmes est une piètre justification d'une abstention qui constitue un précédent fâcheux. Car il ne faut pas perdre de vue que la perspective du Conseil supérieur du travail en est une de bien commun général, alors qu'il est possible de concevoir, dans la construction en particulier, une collusion entre organismes patronaux et organismes syndicaux qui serait tout le contraire d'une saine collaboration dans un climat de liberté et de démocratie véritables.

De plus, on ne peut arguer qu'un tel décret, dùt-il ne concerner immédiatement que les employeurs et les salariés de la construction à Montréal, soit incapable de constituer un mauvais précédent pour d'autres cas éventuels dans d'autres secteurs de l'économie de la province. Le droit d'association et d'action professionnelle collective est un droit trop sacré pour qu'on prenne l'habitude de l'émuquer dans des aventures juridiques de ce genre.

Il n'en reste pas moins que l'industrie de la construction est une industrie bien spéciale; elle doit pourtant se rappeler les inquiétudes exprimées par le ministre du Travail devant sa décision et veiller au respect de toutes les exigences de la démocratie dans ses rangs.

2) CERTIFICAT DE CONTRÔLE ET HONORAIRE MENSUEL

La *Loi de la convention collective* compte désormais un nouvel article qui ajoute aux pouvoirs déjà nombreux du comité paritaire (dans le secteur de la construction toujours):

20b. Dans une région soumise à un décret rendant obligatoire une convention stipulant l'interdiction visée à l'article 10a et où est en activité une commission d'apprentissage de métiers de la construction, le comité peut, par règlement approuvé par le lieutenant-gouverneur en conseil, obliger, avec les exceptions qu'il juge à propos, les salariés à obtenir périodiquement un certificat de contrôle pour fins de surveillance de l'apprentissage ou de la compétence professionnelle, et à verser à titre d'honoraire mensuel, une somme n'excédant pas le salaire horaire fixé par le décret pour leur catégorie. Déduction faite des frais d'administration, les sommes ainsi perçues sont versées à telle commission d'apprentissage pour être employées aux fins indiquées dans le présent article.

En d'autres termes, le comité paritaire pourra, dans l'industrie et la région précédemment démarquées et pourvu qu'il y existe une commission d'apprentissage des métiers de la construction, obliger les salariés à obtenir un certificat de contrôle et à lui verser mensuellement une somme ne dépassant pas le salaire horaire fixé par le décret pour leur catégorie. Le comité pourra apporter des exceptions à cette obligation. Les sommes ainsi perçues seront versées à la commission d'apprentissage.

Il est à noter que le certificat de compétence demeure; cependant, un contrôle doit s'exercer, au dire des défenseurs du bill, auprès des apprentis et des compagnons pour vérifier si le certificat est valide, si le temps d'apprentissage a été respecté et si les cours du soir ont été suivis. Le certificat de contrôle est décerné à celui qui s'est acquitté de toutes ses obligations à l'égard du décret et de la profession. Le contrôle est particulièrement nécessaire en dehors des cadres du syndicat.

Dans une intervention en Chambre le 31 mai dernier, le ministre du Travail, Me René Hamel, donnait son appui au contrôle de l'apprentissage, en particulier, pour que les patrons cessent d'abuser des apprentis en les faisant travailler la première et la deuxième année à un salaire minime, quitte à les mettre à la porte à la fin des deux années alors qu'ils ont droit à un salaire plus élevé.

On peut souhaiter que ce contrôle atteigne vraiment son objectif social et professionnel, et qu'il ne soit pas l'occasion d'une nouvelle forme d'exploitation du travailleur du bâtiment.

3) SANCTIONS

Le nouvel article 45a de la *Loi de la convention collective* prévoit des sanctions pour quiconque violera l'interdiction de grève, de contre-grève, de ralentissement du travail et de piquetage. L'amende n'excèdera pas cent dollars (\$100) et les frais, pour la première infraction, et mille dollars (\$1,000) et les frais, pour chaque récidive dans les douze mois.

En résumé, donc, il semble que, d'une part, patrons et syndicats du bâtiment (ou au moins certains d'entre eux) cherchent à s'assurer la « paix » pour une période déterminée; avec des exemples précis en mémoire et même sous les yeux, on s'efforce de prévenir, dans tel ou tel métier particulier, une grève qui pourrait paralyser l'ensemble des travaux de construction sur un chantier donné.

En retour de ces bons procédés, les syndicats du bâtiment obtiennent comme un traitement de faveur. Les non-syndiqués devront payer pour leur certificat de contrôle, alors qu'il est probable que les syndiqués obtiendront le leur sous la responsabilité et l'égide de leur syndicat. D'où invitation à peine subtile aux non-syndiqués de grossir les rangs des syndiqués. Car pourquoi ne pas se syndiquer, puisque de toute

façon il faut payer pour un certificat de contrôle, peut-être moins coûteux que la cotisation syndicale mais qui, seul, fait quand même du non-syndiqué un ouvrier de seconde zone. On peut presque parler ici de formule Rand déguisée.

Et enfin, puisqu'on est entre amis, on peut prévoir que beaucoup plus d'employeurs désormais demanderont de préférence leur main-d'œuvre aux syndicats ou unions du bâtiment.

* * *

La Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés

L'article 5 de la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés* (13 Geo. VI, ch. 26), sanctionnée le 10 mars 1949 est désormais grossi des paragraphes suivants touchant la formation du conseil d'arbitrage dans ce secteur:

A la demande d'une association accréditée pour représenter les employés d'une corporation municipale ou une catégorie de ces employés, le ministre peut, en ce qui concerne ces employés ou cette catégorie, selon le cas, révoquer le membre du conseil d'arbitrage nommé sur la recommandation prévue à l'article 4, avant l'expiration du temps pour lequel il a été désigné et le remplacer, pour le temps qui reste à courir, par la personne recommandée par cette association.

A la demande d'une corporation municipale, le ministre peut révoquer le membre du conseil d'arbitrage nommé sur la recommandation prévue à l'article 3, avant l'expiration du temps pour lequel il a été désigné, et le remplacer pour le temps qui reste à courir par la personne recommandée par cette corporation.

Dans tous les cas, la personne révoquée reste en fonctions seulement pour terminer les instances dont elle est alors saisie et dont l'audition est terminée.

Le bill 89, qui à l'origine ne comportait pas le deuxième paragraphe précité, subit sa première lecture le 30 mai 1961 à l'assemblée législative. Le lendemain, en deuxième lecture, le député Paul Dozois proposa un amendement selon lequel les corporations municipales auraient droit

au même privilège que revendiquaient pour elles-mêmes les associations d'employés municipaux. Et le même jour, avant la troisième lecture, il insista pour que le projet fût renvoyé au comité plénier de la Chambre et modifié tel que suggéré. L'amendement fut battu à ce stade, mais approuvé le 7 juin en troisième lecture au Conseil législatif, puis agréé le lendemain par les deux Chambres, avec sanction royale le 10 juin: c'est dorénavant le chapitre 75 (9-10 Eliz. II).

L'Opposition voulut y voir une loi-massue contre la personne de M. René Bélanger, dont le groupe d'employés municipaux s'était séparé de la CSN quelques mois plus tôt. Le ministre du Travail, Me René Hamel, parrain des trois projets de loi (numéros 78, 89 et 90) à l'Assemblée législative, affirma qu'il n'en avait pas contre M. Bélanger, mais que d'autre part il estimait démocratique de laisser aux unions locales le libre choix de leur arbitre. « Si une union locale veut M. Bélanger », déclarait-il en Chambre le 31 mai, « nous n'avons aucune objection ».

Il ne fait pas de doute que la scission du groupe Bélanger, chez les employés municipaux, a été l'occasion de cette insistance syndicale auprès du législateur pour qu'il soit possible à l'une ou l'autre des parties immédiatement en cause de proposer efficacement la révocation du mandat (de deux ans) de son arbitre, si ce dernier, pour une raison ou pour une autre, tombe en disgrâce auprès d'elle.

Mais avant de crier à l'odieuse loi personnelle, il peut être utile de constater l'absurde qu'il pourrait y avoir à ce que l'une des parties continue pendant des mois et des mois à être représentée sur un tribunal d'arbitrage par une personne sur la loyauté de laquelle elle estimerait, à tort ou à raison, ne plus devoir compter. La nouvelle loi vient ici donner plus de flexibilité et de célérité à l'exercice démocratique du droit auquel tiennent les parties de désigner et de maintenir en place, sur les tribunaux d'arbitrage, les représentants qui leur agréent.

* * *

Conclusion

Voilà d'assez nombreuses modifications à trois de nos lois du travail, et notamment à la *Loi des relations ouvrières*. Dans l'attente d'une codification complète de notre législation ouvrière qui soit davantage qu'une salade de nos lois actuelles, nous trouvons là un effort partiel, bien sûr,

ambigu à certains égards et fourni quelque peu à la vapeur, dont les effets ne seront vraiment ressentis qu'avec le passage du temps.

Ceci dit, la note dominante de la nouvelle législation du travail en est une de progrès, de courage à certains égards, d'originalité sur quelques points, de foi dans les parties et de respect de leur liberté. L'esprit qui anime les amendements récents est, dans l'ensemble, neuf et confiant. Le législateur a fait quelques pas dans la bonne voie; souhaitons que les autres ne tardent pas trop.

SOME NEW TRENDS IN QUEBEC LABOUR LAW (1961)

Three bills were introduced during the second session of the Twenty-Sixth Quebec Legislature (10 Eliz. II, 1961) with the purpose of modifying three Quebec labour laws: Bill 78 (now 9-10 Elizabeth II, chap. 73) amending the *Labour Relations Act*, Bill 90 (now 9-10 Elizabeth II, chap. 74) amending the *Collective Agreement Act*, and Bill 89 (now 9-10 Elizabeth II, chap. 75) amending the *Act respecting Municipal and School Corporations and their Employees*. The three bills were assented to with only minor modifications on June 10, 1961.

The Labour Relations Act

Bill 78 amending the *Labour Relations Act* is by far the most important of the three. The Act was assented to on February 3, 1944; it is undoubtedly the basic piece of labour legislation in Quebec. It was modified six times since its enactment, and especially on December 18, 1959, when the freedom of association and of union activity was concretely reinforced by stiffer penalties against guilty employers and compulsion to re-integrate workers unduly dismissed, suspended or displaced; also, parity was established in the Labour Relations Board, whose work was accelerated by the addition of new members which permitted two simultaneous sessions.

The new amendments to the Act cover the following ground:

1) CERTIFICATE, LABOUR AGREEMENT, AND ALIENATION OF UNDERTAKING

New article 10a of the Act states that

The alienation of an undertaking otherwise than by judicial sale or its operation by another, in whole or in part, shall not invalidate any certificate issued by the Board, any collective agreement or any proceeding for the securing of a certificate or for the making or carrying out of a collective agreement.

The new employer, notwithstanding the division, amalgamation or changed legal structure of the undertaking, shall be bound by the certificate or collective agreement as if he were named therein and shall become *ipso facto* a party to any proceeding relating thereto, in the place and stead of the former employer.

The Board may make any order deemed necessary to record the transfer of rights and obligations provided for in this section and settle any difficulty arising out of the application thereof.

As should be apparent from the language of this amendment, the collective bargaining system and the vested rights of trade unionism are now protected against transformations (such as changes of ownership, of name, and so on) which are intended to violate the collective agreement and to frustrate members of a given bargaining unit from some of their rights. From now on, it will be clear that the labour agreement and the union certificate of recognition in force remain valid in cases of sale or concession of the undertaking, and the new employer is bound by them.

The new amendment does not constitute a shattering precedent, since it duplicates an act passed in France in 1928 and now to be found as paragraph 7, book I, Title II, article 23 of the French Labour Code now in force. In Quebec, article 14 of the *Collective Agreement Act* of 1940 corresponds to the same line of thought:

Every professional employer contracting with a sub-entrepreneur or a sub-contractor, directly or through an intermediary, shall be jointly and severally responsible with such sub-entrepreneur or sub-contractor and any intermediary for the payment of the wage fixed by the decree.

Finally, as regards the mere changing of the firm's name, the *Cobra Industries* case (S.C. 1953, pp. 289-291), Judge Dion decided that obligations assumed under the *Quebec Trade Disputes Act* and the *Labour Relations Act* remained in full even though the concern should change names; and as regards the genuine sale of a firm to a new owner, the *Brown Corporation* case (Q.B. 1958, pp. 1-53) brought new light to the problem at hand; while two of the seven judges did not express their views as to what happened to the labour agreement and the union certificate once the sale was effected, a third one maintained that the agreement and the certificate were nullified by the transaction; and four others decided that both the agreement and the certificate were still valid. Judge Fernand Choquette, in particular, stated with authority and clarity the very principles on which the new amendment is based (see pp. 37-39).

An important question is: to what extent does new article 10a of the *Labour Relations Act* prohibit or still permit sub-contracting, or contracting-out? And to what extent is the sub-contractor bound by the terms of the collective labour agreement between the original entrepreneur and the union of his employees?

The Canadian Manufacturers' Association was worried by the wording of the new article, and through its secretary wrote to the Quebec Premier seeking reassurance. The answer came accompanied by a letter from Mr. Louis-Philippe Pigeon stating that...

I do not see how article 10a of the Labour Relations Act could have the effect of taking away from an employer his right to entrust to a third party the execution of work related to his business.

Primarily, the next only considers the alienation or the concession in whole or in part of an undertaking. Consequently, its application is restricted to the framework of the enterprise. Moreover, the text does not in any way prevent the alienation or the concession. The employer therefore always retains his freedom of action. However, the text brings about a restriction which is necessary to prevent abuses. Certification, as well as the collective agreement, is henceforth considered as being attached no longer to the person of the employer, but to the framework of the undertaking. Consequently, he who enters into this framework is bound by it.

I understand that in certain situations, forms of union organization may be such that the employer may not, as easily as at present, give to the undertaking jobs which he used to do himself, but the situation is not without remedy. The Labour Relations Board can always modify the certificate of union recognition when it deems fit to do so... (June 2, 1961.)

This answer was clear enough. However, the CMA was not completely satisfied by it and again wrote Premier Lesage. On June 29, 1961, Mr. Pigeon answered as follows:

... Even in the case where an employer is moved only by admissible considerations, it remains that we must not ignore the repercussions of such operations with regard to the work-force.

We must consider as absolutely out of date the concept of the Civil Code according to which the salaried employee has no right to his job, except that which the employer is willing to give to him. More than seventy years have elapsed since, in France, an amendment has been made to the Napoleonic Code in order to recognize the right of the worker to his job. It is due time that our Legislature should take a first step in that direction.

Moreover, it is something which the system of the collective agreement naturally implies in one form or another: seniority clauses, union preferences, arbitration of grievances, etc.

Let us consider an example. An employer has personnel responsible for the serving of meals to his employees. For reasons of economy, he wishes to use the services of a caterer. Is it just that he may simply dismiss his personnel without being disturbed by the fact that the change involves old employees who lose their seniority, their social benefits and who are likely to experience more serious difficulties in finding another job? I do not believe it so.

It seems to me that the decision rendered by the Arbitration Board, in the case of the diesel locomotive firemen, implies the recognition of the obligation for the employer to consider the right of his employees to their jobs in any reorganization of his business. This does not mean that the employer must be condemned to maintain useless jobs, as it

has been formally declared in that decision, but this means that the abolition of jobs must not be made in a way which ignores the legitimate rights of workers. And this is another reason why article 10a does not make any distinction.

... Article 10a does not in any way interfere with the freedom of labour-management relations. Nothing prevents the parties from negotiating as they see it, but the labour association is heretofore protected against a unilateral decision of the employer. »

No one will deny the very great importance of the issues at stake here, the courage of Mr. Pigeon's interventions as well as the likelihood that many serious litigations will occur before the courts to clarify the legislator's purpose.

2) REDUCTION OF DELAYS IN CONCILIATION

One outstanding purpose of the new legislation is the elimination of undue delays in the conciliation process. This is done in the following fashion:

(a) Articles 12 and 13 of the LRA are modified so that the intermediary of the LRB is abolished for the notice requiring the intervention of a conciliation officer. This notice will hereafter be sent directly to the Minister of Labour.

(b) the « council of arbitration » is still constituted according to article 18 of the *Trade Disputes Act*; but once it is completed, the « award » must be tendered within 45 days following presentation of the conciliation officer's report. In other words, the council will be in session during two thirds less time than before the amendment, that is, during thirty days maximum.

(c) According to new article 24 of the LRA, the parties will be allowed to strike or lock out after the shorter of the two following periods: 1) fourteen days after reception by the minister of the council's report; or 2) seventy-five days (ninety in the case of a new agreement) following reception by the minister of either party's notice requesting the conciliation officer's intervention.

This is all to the good. As long as resort to two-step conciliation remains compulsory, such steps should be as short-lived as possible. The « cooling-off theory » in this matter is rather dangerous, and conducive to loose and lazy direct bargaining by the parties who refrain from playing the game fully from the start with the hope that they can gain some ground through the conciliator or the council. This leads to artificially-created tensions between the parties, and to word stoppages which otherwise might have been eliminated.

3) ELIMINATION OF THE « AWARD »

The report of the board, or council will no longer contain recommendations. It will declare merely that agreement has been reached or that there is still disagreement. This is drastically new in Canada, for interests disputes arising during direct negotiations outside the field of

public utilities (article 14). By this paragraph (3), the legislator states most clearly his understanding of the non-arbitral role of the board, which is merely a conciliation body with no power to tender awards; it invites the parties' representatives and the impartial arbitrator to refrain from undue legalism. The new amendment puts the emphasis on the parties' responsibilities in collective bargaining, and implicitly points to the uncertain and political nature of the decisions which must be arrived at on the economic and technical aspects of collective bargaining.

4) STRIKE ACTION AND UNION CERTIFICATE

Paragraph 1 of article 24 of the LRA states again (in the new amendment as in the old law) that « any strike or lock-out is prohibited so long as an association of employees has not been recognized as representing the group of employees concerned... » The word « recognized » creates a problem inasmuch as a goodly number of unions in Quebec have not seen fit to avail themselves of the recognition certificate granted by the LRB, being satisfied with the *de facto* recognition implied by the signing of labour agreements with employers. As central labour bodies have hastened to stress, certification as such has nothing to do with permission or prohibition to strike: it only acknowledges a given (majority) situation in a given bargaining unit; it does not create the union: it only formally recognizes its existence.

5) INTERDICTION TO MODIFY CONDITIONS OF WORK

Paragraph 2 of article 24 of the LRA is thus written:

From the filing of a petition to the Board for recognition of an association and until the expiration of one of the above-mentioned delays, an employer shall not change the conditions of employment of his employees, except in the carrying out of a collective agreement with an association of employees recognized as representing the group of employees concerned or with the written consent of such association.

What is new here is that the period of stabilization of conditions of work is lengthened, since it covers not only direct negotiations, conciliation and « arbitration », but also the period starting with « the filing of a petition to the Board for recognition of an association »...

6) PROHIBITION OF ADVICE OR ORDER TO STOP WORK

The following paragraph (3) of article 24 of the LRA is a counterpart of the preceding one; it reads as follows:

During the time referred to in the preceding subsection, it is forbidden for any association of employees to enjoin or advise its members not to continue furnishing their services to their employer under the same conditions of employment.

This is self-explanatory.

7) PROHIBITION OF WORK STOPPAGE DURING LIFE OF AGREEMENT

Paragraph 4 of article 24 of the LRA is thus written:

Any strike or lock-out is prohibited under any circumstances during the period of a collective agreement.

This is new. There now remains only Saskatchewan, in Canada, which does not impose final arbitration of all grievances. The fact is that practically all private agreements contained a stipulation in the grievance procedure which provided for final and binding arbitration, and therefore contained a no-strike, no-lock-out provision. Just the same, here is another freedom which is taken away from the parties by statutory law.

8) FUNDAMENTAL DISTINCTION BETWEEN TWO TYPES OF GRIEVANCES

Paragraphs 5 and 6 of new article 24 of the LRA go a long way toward establishing a basic distinction between two sorts of industrial disputes, namely, *rights* and *interests* disputes, *once the agreement is in force*. Paragraph 5 describes the (unchanged) procedure with regard to rights disputes, that is, grievances «resulting from the interpretation or application of a collective agreement»: in these cases, either the parties determine their own procedure or the *Trade Disputes Act* imposes the procedure.

Paragraph 6, however, recognizes the existence of disputes other than rights disputes during the life of the agreement:

No complaint other than those contemplated in the preceding subsection shall be settled otherwise than in the manner provided in the collective agreement and to the extent therein provided.

This is only a half-measure, of course, inasmuch as the formula does not state that *all* grievances must be submitted to arbitration, which would dispose for good of the thorny arbitrability question. On the other hand, the law now provides an argument for the union in its dealings with a reluctant employer to the effect that all grievances, whether or not clearly related to given stipulations of the agreement, should be arbitrable. This has already been done in the agreement between Aluminum Company of Canada, Limited (Arvida) and Le Syndicat national des Employés de l'aluminium d'Arvida, Inc. (for hourly-paid employees).

9) ACCELERATION OF THE LABOUR RELATIONS BOARD'S WORK

From now on, the Board, with an added vice-president, will be able to hold hearings simultaneously in three different places.

10) BOARD'S DECISIONS UNDER PUBLIC SCRUTINY

Article 35*b* of the LRA stipulates that

The decisions of the Board shall state the grounds on which they are based and be communicated to the parties and kept in a record-office accessible to the public.

This is a long way from the arbitrariness and secrecy of yore.

* * *

The Collective Agreement Act

Bill 90 was construed as an « Act respecting collective agreements in the construction industry » during the life of the decree and in the zone determined by the decree where there exists an apprenticeship commission; Montreal was intended to serve as a test-zone for the administration of the new law.

New article 10a of the CAA reads as follows:

In the construction industry, the decree may render obligatory a provision of the agreement prohibiting strikes, lock-outs, slackening of work and picketing.

In such cases, the effect of the decree shall be to suspend for the whole duration thereof, for the employers and employees governed by it and their associations, the application of sections 4 to 17 of the Labour Relations Act.

The effect of such a decree will be to prevent any demand for the negotiation of particular collective agreements with respect to the employers governed by it.

The purpose of section 2 (article 20b of the CAA) is to enable the parity committee, in a region where the prohibition provided for in the preceding section has been put in force and where there is an apprenticeship commission for the construction trades, to compel employees to obtain a certificate of control and to pay a monthly fee not exceeding the hourly wage fixed by the decree for their category. The committee will have power to make exceptions to this obligation and the sums collected will be paid to the apprenticeship commission.

Section 3 (article 45a) provides penalties for violation of the prohibition to strike, lock-out, slacken work or picket.

The Act Respecting Municipal and School Corporations and their Employees

Article 5 of the Act is modified by the addition of the following paragraphs:

At the request of an association authorized to represent the employees of a municipal corporation or a category of such employees, the Minister may, as regards such employees or such category, as the case may be, remove the member of the council of arbitration appointed on the recommendation provided for in section 4, before the expiry

of the term for which he was appointed, and replace him for the balance of the term by the person recommended by such association.

At the request of a municipal corporation, the Minister may remove the member of the council of arbitration appointed on the recommendation provided for in section 3, before the expiry of the term for which he was appointed, and replace him for the balance of the term by the person recommended by such corporation.

In such cases, the person removed shall only remain in office to dispose of the cases then pending before him and the hearing of which is terminated.

This text is also self-explanatory.

Conclusion

Here is generally well-oriented, somewhat piece-meal legislation, whose effects will be gauged only with passage of time. The new amendments are original in some instances, courageous in others, very conservative at times. In most cases, these are steps in the right direction, that is, in the direction of maximum freedom for the parties against the shackles of government intervention. More are to come, as it is hoped.

Rapport du XVI^e Congrès des relations industrielles (1961)

LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Un peu d'histoire (Gérard Dion). *Nature et raisons d'être des tribunaux du travail* (Emile Gosselin). *Expériences étrangères* (René H. Mankiewicz). *Juridiction des tribunaux du travail* (Gérard Picard). *Composition et règles de procédure des tribunaux du travail* (André Desgagné). *La place des tribunaux du travail dans l'ensemble de l'organisation judiciaire* (Marc Lapointe). *Le particularisme et l'esprit propre du droit du travail* (Jean-Réal Cardin). *Discussion-synthèse* (Jean Girouard, Benoît Yaccarini, Jean-Paul Geoffroy, Marie-Louis Beaulieu, Jean-Marie Bureau, Ivan Legault). *Annexes* (Marie-Louis Beaulieu).

I volume — Prix \$3.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

28, rue Ste-Famille,

Québec, P.Q., Canada.