Document généré le 25 avr. 2024 02:37

Relations industrielles
Industrial Relations

Le Code du travail du Québec : Principales orientations
Trends in the New Quebec Labour Code

Gérard Hébert, S.J.

Volume 20, numéro 1, 1965

URI : https://id.erudit.org/iderudit/027545ar
DOI : https://doi.org/10.7202/027545ar

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

Hébert, S.J., G. (1965). Le Code du travail du Québec : Principales orientations. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *20*(1), 52–64. https://doi.org/10.7202/027545ar

Résumé de l'article

La substance de cet article a été présentée au congrès de l'ACFAS, à Ottawa, le 7 novembre 1964. L'auteur y résume d'abord les étapes franchies par le bill 54 avant son adoption le 22 juillet 1964. Il rattache ensuite à l'évolution générale de la législation ouvrière canadienne les principales innovations introduites par le Code du travail dans trois domaines: le droit d'association, l'unité de négociation et le règlement des conflits.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1965

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Le Code du travail du Québec : Principales orientations

Gérard Hébert, S.J.

La substance de cet article a été présentée au congrès de l'ACFAS, à Ottawa, le 7 novembre 1964. L'auteur y résume d'abord les étapes franchies par le bill 54 avant son adoption le 22 juillet 1964. Il rattache ensuite à l'évolution générale de la législation ouvrière canadienne les principales innovations introduites par le Code du travail dans trois domaines: le droit d'association, l'unité de négociation et le règlement des conflits.

Le Code du travail de la province de Québec, entré en vigueur le 1er septembre 1964, manifeste de nouvelles tendances en relations industrielles. Les principales innovations, sans briser complètement avec la tradition, s'inscrivent de manière diverse dans la ligne d'évolution des lois canadiennes depuis un siècle.

Avant de dégager les principaux éléments de cette réorientation, il faut résumer la longue histoire du bill 54 lui-même. Celle-ci révèle les hésitations — voire les tergiversations — du gouvernement, mais témoigne en même temps que les nouvelles options sont le fruit d'une gestation laborieuse et répondent aux aspirations du milieu, du moins de groupes numériquement importants et politiquement influents.

La préparation du Code [1]

Le 5 juin 1963, l'honorable René Hamel, alors ministre du Travail, présente à l'Assemblée législative la première version du bill 54. Le Conseil supérieur du travail avait consacré le meilleur de ses activités, au cours des deux années précé-

HEBERT, GÉRARD, S.J., Institut social populaire, Montréal. Chargé de cours à l'Université McGill.

(1) L'auteur a retracé l'historique du bill avec un peu plus de détails qu'il ne le fait ici dans un article intitulé « Le Code du travail — Historique et contenu », paru dans *Relations*, no 285 (septembre 1964), pp. 261-264.

dentes, à l'étude d'un projet de Code basé sur celui qu'il avait lui-même approuvé en 1953. A la fin de l'exercice 1961-1962, chacun des trois groupes qui composent le Conseil avait remis au ministre son propre rapport. Il semble que le Conseil ait poursuivi ses discussions en 1962-1963 [2].

Si l'on en croit le témoignage d'un chef syndical devant le Comité des relations industrielles de l'Assemblée législative, la première version du bill 54 méconnaissait des parties importantes, même unanimes, du rapport du Conseil supérieur du travail. Les recommandations avaient été « à peu près systématiquement ignorées », disait-il, et il regrettait qu'un document substantiellement nouveau ait été présenté à la Chambre sans nouvelle consultation du Conseil [3]. Par contre, la nouvelle que le Comité parlementaire des relations industrielles — relégué dans l'oubli depuis tant d'années — allait siéger et que tous les intéressés pourraient s'y exprimer librement éveilla de sérieux espoirs; l'attention avec laquelle les membres du Comité ont écouté ceux qui s'y sont présentés et le soin qu'ils ont mis à les interroger accentuèrent le climat d'optimisme.

Aussi la déception fut-elle grande lorsqu'en janvier 1964 parut la seconde version du bill 54, substantiellement semblable à la première; qui plus est, on y trouvait des modifications que personne, semble-t-il, n'avait ni demandées ni souhaitées. Le mouvement ouvrier organisa de bruyants recours à l'opinion publique: protestations véhémentes de la C.S.N. dans son assemblée extraordinaire du 23 février, menace de grève générale et remise des pleins pouvoirs à cette fin entre les mains du comité exécutif de la F.T.Q., lors d'un congrès spécial des unions affiliées à cet organisme le 12 avril. Malgré quelques déclarations patronales appuyant les principaux points du bill, les manifestants obtinrent gain de cause.

Si l'on ignore quelques amendements mineurs annoncés le 18 février, la troisième version du bill 54 correspond aux modifications déposées devant l'Assemblée législative le 30 avril. Celles-ci élargissaient le champ d'application de la loi, faisaient disparaître le renvoi au Code civil introduit dans la deuxième version et supprimaient l'obligation

(2) Province de Québec, *Rapport général du ministre du Travail,* 1962, p. 18, 1963, p. 9.

(3) Province de Québec, *Débats de l'Assemblée législative du Québec,* 27e Législature, 1ère session, Comité des relations industrielles, séance du 18 juin 1963, p. 4.

légale du vote de grève au scrutin secret. C'était une importante victoire syndicale. Restait le secteur public, mis de côté pour étude particulière selon une disposition spéciale de la deuxième version.

Un nouveau comité parlementaire, dit de la fonction publique, siégea les 16, 17 et 18 mars. Les intéressés s'y firent entendre et le comité présenta son rapport, à la suite de celui des experts, au cours du mois de mai. Dépassant les recommandations du rapport, la quatrième version du bill 54, soumise à l'Assemblée législative le 9 juillet, accordait le droit de grève à tous les employés des services publics, sauf aux policiers et aux pompiers (sauf également aux instituteurs et aux fonctionnaires, dont le cas demeure en suspens). Elle prévoyait en même temps des mesures particulières dans les conflits où la santé et la sécurité publiques seraient en grave danger.

Rarement projet de loi aura provoqué, dans toute l'histoire de la législation ouvrière au Québec, tant de rencontres et tant de discussions, tant d'échanges entre les représentants des associations patronales et ouvrières d'une part et le législateur d'autre part. C'est probablement aussi la première fois qu'un projet de loi connaît tant de versions et d'aussi importantes modifications depuis sa première « première lecture », en juin 1963, jusqu'à son adoption à l'unanimité, le 22 juillet 1964.

Le contenu du Code

Le présent Code ne constitue, en fait, qu'une première partie d'un vaste projet de refonte et de codification de toutes les lois ouvrières du Québec. Il traite des relations de travail. Les sections à venir viseront les normes relatives aux conditions de travail (extension juridique et salaire minimum), la sécurité au travail, l'assurance sociale, etc.

Dans le domaine proprement dit des relations de travail, on peut distinguer trois aspects que l'on retrouve, sous une forme ou sous une autre, dans toutes les lois de relations ouvrières:

1. la protection des droits des personnes et des groupements,
2. la réglementation de leurs relations,
3. la solution des conflits.

Ces trois aspects correspondent à peu près aux chapitres II, III et IV du nouveau Code. Ils correspondent aussi, dans un ordre un peu

différent, à trois périodes de l'évolution du droit ouvrier, particulièrement claires au Canada.

1. Au cours du 19e siècle, le législateur, après avoir banni les associations ouvrières comme attentatoires à la liberté de commerce, leur a peu à peu rendu le droit à la libre existence, en leur concédant d'abord le droit de se former, puis celui de faire la grève.

2. Depuis le début du 20e siècle, particulièrement avec la Loi Lemieux, le gouvernement affirme son droit d'intervenir dans le règlement de certains conflits industriels. Il accroît peu à peu l'étendue de son pouvoir en ce domaine. L'arrêté fédéral 1003 et la Loi des relations ouvrières de Québec, en 1944, achèvent cette évolution en assujettissant toutes les entreprises à ce type d'intervention gouvernementale; ils inaugurent en même temps une troisième étape.

3. Au lieu de laisser aux parties le soin de trouver elles-mêmes le mode de relations qu'elles croient leur convenir, la loi appuie — à toute fin pratique, elle impose — une forme particulière de relations patronales-ouvrières, basée sur la reconnaissance exclusive d'une assocation ouvrière dans une unité donnée et sur la négociation collective obligatoire entre l'employeur et cette association.

Dans quel sens les principales modifications apportées par le Code du travail à l'ancienne Loi des relations ouvrières du Québec affectent-elles cette triple orientation de la législation ouvrière canadienne? Le présent article voudrait esquisser les premiers jalons d'une réponse à cette question.

DROIT D'ASSOCIATION — Par rapport au droit d'association, le changement le plus important a trait au champ d'application de la loi. Notons d'abord que l'élargissement qu'apporte le Code n'est apparu que dans la troisième version du bill 54 (art. 1, m).

Par suite d'un amendement déposé le 30 avril, le Code donne à de nouveaux groupes la possibilité de recourir à l'accréditation, par exemple aux personnes employées à l'exploitation d'une ferme, pourvu qu'elles soient au moins trois. Le cas des hommes de profession a retenu davantage l'attention. Les ingénieurs, les architectes, les médecins, les comptables, qui le désirent, peuvent désormais obtenir de la Commission des relations de travail une accréditation au même titre

que tout autre groupe d'employés; une seule restriction, ils devront constituer un groupe distinct (art. 20).

Il ne faudrait pas croire cependant que le Code sanctionne l'existence, au Québec, d'un véritable syndicalisme de cadres. Pas encore: pas plus qu'auparavant les employés qui exercent une fonction de direction ne peuvent recourir à l'appui de la loi pour se grouper en association. S'ils veulent se former en syndicat, ils ne peuvent compter que sur leur force économique ou sur la bienveillance de leur employeur: rien d'autre n'oblige celui-ci à négocier avec leurs représentants.

A propos des fonctionnaires provinciaux, il semble y avoir eu hésitation. Les trois premières versions du bill 54 les mentionnaient parmi les employés des services publics; à ce titre, ils demeuraient assujettis au Code, mais sans droit de grève ni droit d'affiliation. La quatrième version les exclut nommément, sauf ceux de la Régie des alcools. On prévoit pour eux un statut spécial, qu'on annonce pour la prochaine session. Le mouvement d'élargissement et de libéralisation ne paraît donc pas les avoir atteints d'une manière décisive.

Telle est l'orientation du Code par rapport à l'étendue du droit d'association. Même tendance de prudence libéralisation quant à la protection de ce droit dans les secteurs où il était déjà reconnu.

Partant du principe que l'organisation ouvrière est souhaitable et que la loi doit lui donner des appuis particuliers là où elle s'avère difficile, le Code introduit quelques prescriptions nouvelles relatives à l'organisation des travailleurs de la forêt et des mines, de même qu'à la retenue syndicale volontaire et révocable. Le propriétaire d'une terre ou d'une concession où se fait une exploitation forestière ou minière doit y donner accès au représentant syndical qui s'y présente muni d'un permis de la Commission des relations de travail (art. 8 et 9). L'employeur doit effectuer la retenue syndicale pour tous les salariés membres d'une association accréditée qui l'y autorisent par écrit (art. 38).

Au chapitre des pratiques interdites, on ne trouve guère d'innovation: des modifications substantielles avaient été apportées à la Loi des relations ouvrières à l'automne de 1959; le Code les a retenues presque mot à mot. Depuis 1944, la loi interdit à un employeur de chercher « d'aucune manière à dominer ou à entraver la formation ou les activités d'une association de salariés » (L.R.O., art. 20); le Code

précise ici que l'employeur ne peut davantage « financer » la formation ou les activités d'un syndicat (art. 11). Jusqu'où va cette interdiction? Si l'on considère, par exemple, que la discussion d'un grief constitue une responsabilité propre de l'association ouvrière, le Code défend-il par là à un employeur de payer à un délégué d'atelier son salaire régulier pendant les heures qu'il consacre à cette activité?

Quoi qu'il en soit de ce point particulier, le Code prolonge, par rapport au droit d'association, l'orientation générale de notre législation depuis un siècle. Celle-ci a tendu, malgré des reculs, à donner de meilleures garanties à l'exercice de ce droit et à protéger de plus en plus efficacement les groupes ainsi formés.

RÉGLEMENTATION POSITIVE DES RELATIONS DE TRAVAIL — Par les divers aspects qu'implique le processus d'accréditation, l'Etat qui établit un tel système dépasse de beaucoup un rôle de pur défenseur des droits et imprime une orientation déterminée aux relations de travail. Les prescriptions relatives à la négociation et à la convention collectives jouent ici un rôle prépondérant : elles façonnent de mille manières un type singulier de relations patronales-ouvrières. Les notes qui suivent abordent le problème sous un angle particulier mais fondamental, celui de l'unité de négociation.

Pour limitée qu'elle soit, l'influence qu'exerce une loi de relations ouvrières sur la structure des unités de négociation n'en est pas moins réelle. Sous cet aspect, l'orientation du Code paraît également d'inspiration libérale, mais cette fois au sens du libéralisme économique, qui croit à l'action régulatrice de la concurrence des individus entre eux plutôt qu'à celle des associations.

Dans son volume sur les politiques canadiennes en matière ouvrière, le professeur H.D. Woods consacre toute sa conclusion à discuter de l'étendue de l'unité de négociation.

> En général, dit-il, le problème de la structure de l'unité de négociation au Canada réside dans sa rigidité, rigidité qui fait obstacle à son évolution naturelle. Dans certaines situations, l'unité de négociation devrait être plus petite que ne le permet présentement notre législation telle que l'ont interprétée les Commissions de relations ouvrières. Plus souvent, toutefois, le besoin se fait sentir d'unités de négociation plus étendues. Plusieurs tendances de l'économie soulignent cette nécessité, la plus importante étant le changement technologique ou, plus exactement, les effets du changement technologique sur les problèmes de la négociation collective. [4]

(4) H.D. WOODS and SYLVIA OSTRY, *Labour Policy and Labour Economics in Canada* (Toronto, Macmillan, 1962, 534 p.), pp. 497-498.

Plus loin, le professeur Woods mentionne la planification économique comme un phénomène qui exigera aussi des unités de négociation plus vastes. Il regrette la teneur présente des lois et la politique des commissions de relations ouvrières, l'une et l'autre favorisant des unités qui ne renferment qu'un seul établissement ou qu'un seul employeur:

> En ce qui concerne l'autorité des Commissions de relations ouvrières, il pourrait être utile de refaire la législation sur ce point : il faudrait éliminer le parti pris (*bias*) qu'on y trouve en faveur d'une unité limitée à un établissement ou à un employeur et accorder plus d'importance au jugement des parties intéressées et à celui des membres des commissions... Aucune des parties ne devrait se trouver dans une situation qui lui permette de bloquer l'évolution naturelle de l'unité grâce à un obstacle légal qui a perdu beaucoup de sa valeur. [5]

Ignorant les exigences que le professeur Woods décèle dans notre économie, le nouveau Code ne reconnaît pas d'autre type d'accréditation que celui d'un groupe de salariés à l'emploi d'un seul employeur. Il a même supprimé les quelques ouvertures qu'offrait la Loi des relations ouvrières. Celle-ci, en effet, définissait une association comme « un syndicat professionnel (ou) une union de tels syndicats »; le Code ne parle que d'« un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement » (art. 1, a). Et à l'article 20, il dit d'une manière absolue: « A droit à l'accréditation l'association de salariés groupant la majorité absolue des salariés d'un employeur ». Il a aussi supprimé l'accréditation des associations patronales, formule qui donnaît, dans certains cas, un appui légal à une négociation à l'échelle de l'industrie (L.R.O., art. 6). Une seule disposition dans le sens de l'élargissement, bien restreinte: la Commission des relations de travail pourra reconnaître une association d'employeurs pour représenter les employeurs qui exploitent les terres d'un même concessionnaire forestier; celui-ci, d'ailleurs, est lui-même considéré comme l'employeur de tous les salariés qui travaillent à l'exploitation forestière de ses terres, sauf ceux qui sont employés au transport routier (art. 2).

En dehors de l'accréditation et de ce qui en découle directement, le Code apporte seulement deux timides confirmations, plus nominales qu'efficaces, à la négociation à un plus vaste niveau. Déclarer, en effet, que la convention collective conclue par une association d'employeurs liera tous les employeurs membres de cette association, actuels et futurs, risque d'apporter plus de difficultés aux associations patronales

(5) *Ibid.*, p. 502.

que de solidité à leurs conventions collectives (art. 56). Par ailleurs, le concept d'association reconnue donne un certain statut à d'importants syndicats ouvriers non accrédités, qui, de fait, négocient à l'échelle de l'industrie (art. 1, c. 55 et 57). Mais la protection accordée aux contrats de tels syndicats est pratiquement nulle (art. 49), moindre en tout cas que celle qu'on trouve dans la Loi des relations ouvrières de la province d'Ontario [6].

En un mot, le Code favorise une unité de négociation réduite aux salariés d'un seul employeur. C'est même, à une exception près, la seule qu'il reconnaisse pour l'accréditation et la seule qu'il entoure de protections efficaces. Là dessus, il s'inspire, semble-t-il, du libéralisme économique du siècle dernier bien plus que des exigences d'un monde économique en voie de rapide socialisation. Pour ce motif, ses dispositions peuvent freiner une évolution nécessaire et bienfaisante: il nous fige dans les formules de 1944.

SOLUTION DES CONFLITS — La transformation la plus radicale par rapport à l'ancienne législation a trait au règlement des conflits. Sur ce point, le Code accentue presque à l'extrême un tournant déjà pris par les importants amendements du 10 juin 1961 à la Loi des relations ouvrières. Alors que durant toute la première moitié du siècle, on avait observé une tendance constante à une intervention gouvernementale toujours plus étendue et plus normative, le Code ramène ici le rôle du gouvernement quasi à sa plus simple expression: une seule étape à franchir — la conciliation — et un seul délai global, encore abrégé (60 jours depuis l'avis de rupture des négociations, 90 jours s'il s'agit d'une première convention), avant que la grève ou la contre-grève ne soient autorisées (art. 46 et 94). Ces dispositions se trouvaient dans la première version du bill. (Celle-ci incluait le vote de grève au scrutin secret, obligation qui a disparu dans la troisième version).

L'ensemble de ces modifications témoigne d'une option fondamentale nouvelle. Sur la foi de l'expérience, le législateur croit qu'après un effort de conciliation relativement bref, le meilleur moyen, pour le gouvernement, d'aider à résoudre un conflit c'est d'en remettre la res-

(6) Province of Ontario, *The Labor Relations Act,* R.S.O. 1960, ch. 202, art. 5. Voir G. Hébert, S.J., « Les associations ouvrières non accréditées » et « Les associations ouvrières reconnues », *Relations,* no 276 (décembre 1963) pp. 346-348 et no 277 (janvier 1964) pp. 17-18.

ponsabilité aux parties, en leur laissant la liberté de recourir à l'arme économique beaucoup plus tôt que d'après l'ancien système.

Les nouvelles dispositions relatives aux conseils d'arbitrage vont dans le même sens (art. 62 et 81). Elles vont même plus loin: on pourrait parler, à leur sujet, d'une contrainte de non-intervention. Il n'est pas impossible que certaines parties aient désiré, dans certaines circonstances, recourir à un conseil d'arbitrage sans vouloir s'engager d'avance à en accepter la recommandation. Cette option n'est plus permise. Le conseil d'arbitrage rendra une sentence liant les parties, ou il n'existera pas du tout, du moins en tant que conseil d'arbitrage gouvernemental. Les parties ne peuvent compter sur d'autre aide de la part du ministère que sur les services d'un conciliateur; s'il échoue, elles doivent ensuite se débrouiller seules.

La même philosophie se retrouve dans la restitution du droit de grève aux employés des services publics et dans la procédure spéciale prévue pour le règlement des différends intéressant la santé ou la sécurité publiques. Notons cependant que ces dispositions n'ont été introduites que dans la quatrième version du bill; les versions précédentes maintenaient le statu quo; elles menaçaient même d'aggraver l'intervention normative du gouvernement, en enlevant aux arbitres des parties le droit de désigner l'arbitre impartial et en instituant, à la place, un tribunal d'arbitrage permanent, formé de juges de district nommés par le Cabinet; celui-ci devait aussi choisir, parmi eux, le ou les juges chargés d'entendre chaque différend et tenus de rendre sentence exécutoire dans chaque cas.

Selon l'article 99 de la version définitive du bill, consacré aux différends dans les services publics, le Conseil des ministres n'a plus aucun autre pouvoir, relativement à ces conflits, que celui de créer une commission d'enquête dans les cas où la santé ou la sécurité publiques seraient en danger. Il revient à un juge de la Cour supérieure d'émettre, à la suite d'une requête du Procureur général de la province, une injonction en vue d'empêcher la grève ou d'y mettre fin, s'il considère que celle-ci mettrait la santé ou la sécurité publiques non plus en simple danger mais en péril. De plus, l'injonction ne peut être que temporaire: elle doit prendre fin au plus tard vingt jours après l'expiration du délai dans lequel la commission d'enquête doit produire son rapport. Si l'arrêt de travail allait créer une calamité publique, il resterait toujours la possibilité de convoquer l'Assemblée législative pour

adopter une législation *ad hoc;* mais il s'agirait là d'une mesure tout à fait exceptionnelle et extraordinaire que, de toute évidence d'ailleurs, le Code ne mentionne pas.

Les quelques provinces canadiennes qui ont légiféré en pareille matière ont toutes donné des pouvoirs plus étendus au Conseil des ministres; aucun n'est allé aussi loin que le récent Code du travail du Québec dans le sens de la libéralisation du droit de grève.

L'expérience montrera si, dans notre contexte économico-social, les nouvelles mesures s'avéreront efficaces. Sous cet aspect, les changements intéressent autant le praticien que le théoricien des relations industrielles. Pour celui-ci, ce qui le retient, c'est le renversement radical d'une tendance demi-séculaire à une intensité, dans le règlement des conflits industriels.

* * *

En résumé, si on les replace dans le courant général de la législation ouvrière au Canada, les innovations du Code du travail québécois révèlent les orientations suivantes. Elles élargissent la portée du droit d'association et y ajoutent quelques garanties supplémentaires d'ordre pratique. Par rapport à l'unité de négociation, elles semblent aller à contre-courant du mouvement exigé par les transformations de notre économie. Dans le règlement des conflits, elles renversent une orientation qui avait atteint un point évident de saturation.

Si on voulait caractériser d'un mot les changements opérés par le Code dans ces trois domaines, on pourrait parler de libéralisation. Mais il faudrait alors donner à ce mot, dans le second cas, le sens qui s'attache habituellement à l'expression libéralisme économique. En dehors de cet aspect, le nouveau Code du travail du Québec paraît correspondre à un véritable progrès social.

TRENDS IN THE NEW QUEBEC LABOUR CODE

The new Quebec Labour Code came into effect September 1st, 1964. It replaces the former Labour Relations Act and, in full or in part, six other related Acts. It represents Title One of a future Code which will eventually comprise all Quebec legislation pertaining to labour.

Bill 54 — as the proposed Labour Code was known before being adopted — was brought before the Legislative Assembly on June 5, 1963, by the Honourable René Hamel, then Minister of Labour. It was simultaneously announced that the Parliamentary Committee on Industrial Relations would be revived and public hearings were set for late June. At these hearings, objections were so strong against certain sections, and recommendations so thorough-going that the government had to abandon its first idea to pass the Bill quickly.

When the second version was tabled, January 15, 1964, it was found strikingly similar to the first one, even worse in the eyes of the labour movement. Following public manifestations which included the threat of a general strike, major amendments were made to the Bill and a third version was presented to the Legislative Assembly on April 30, 1964. The amendments were intended to wider the scope of the Code, to eliminate the legal obligation of the secret ballot strike vote and to delete a reference to the Civil Code which has been introduced in the second version of the Bill.

Meanwhile the case of public services had been set aside for separate study. In March, a special Parliamentary Committee sat to examine all sections of the Bill relating to these employees. The Committee presented its report in May, but due to further interventions of labour bodies, the government went far beyond the Committee's recommendations. The fourth version of Bill 54, presented July 9, 1964, incorporated basic amendments to labour relations in public services : it granted the right to strike to all public service employees except policemen and firemen (except also public school teachers and public servants whose cases still remain unsettled) with limited special powers to the Lieutenant-Governor in Council when public health or safety would be endangered by a work stoppage.

Seldom did a Bill provoke so many discussions between interested groups and the government and seldom did it undergo so many changes between its first « first reading » in June, 1963, and its unanimous adoption on July 22, 1964.

* * *

The main changes introduced by the new Labour Code fit properly although differently in the evolution of Canadian labour law over the past hundred years. This evolution has centered successively around three aspects of labour relations : 1) the right of association, which dominated the last century ; 2) progressive government intervention in dispute settlement, a process which began with the present century and was topped by P.C. 1003 and the Quebec Labour Relations Act in 1944 ; 3) determination of a special type of labour-management relations through certification of labour unions, a system entrusting a union with exclusive rights of representation for bargaining purposes regarding employees of a defined unit.

RIGHT OF ASSOCIATION — The Labour Code has considerably widened the scope of application of the former Labour Relations Act, bringing under the jurisdiction of the Code new categories of employees previously deprived of such legal help in the exercise of their right to organize (s. l, m). Among those who may now apply for certification are to be found : domestic servants, farm employees, provided they

number at least three, engineers, architects, doctors, accountants and other professional employees wishing to organize, provided they do so as a separate group (s. 20). But this does not mean legal sanctioning of a real unionization of cadres : all employees with managing functions remain outside of the application of the Code.

In certain fields where unionization is already recognized but difficult, the Code provides new support. Thus the owner of any land or limit where logging or mining operations are carried on must allow any representative of an association of employees holding a permit of the Labour Relations Board to pass and have access to the camps (s. 8 and 9). From now on and by law the employer must make the check-off of union dues for all his employees members of a certified association who authorize him in writing to do so (s. 38).

Thus the recent Quebec Labour Code continues the general trend of labour legislation over the last century, which has tended to give increasing protection to the right of association and to the groups organized in accordance.

BARGAINING RIGHTS AND BARGAINING UNITS — By establishing the certification system, the law has imposed a definite type of labour-management relations. A very important aspect of this relationship is the bargaining unit.

In his book on LABOUR POLICY AND LABOUR ECONOMICS IN CANADA, Professor H.D. Woods has underlined the tendency of Labour Relations Acts and Labour Relations Boards to favour single-employer bargaining units. He has pointed out the advantages of redrafting the legislation to eliminate this bias toward plant or single-employer units, in order to emphasize the importance of the judgment of the interested parties and the members of the Boards. He considers also that technological change and government economic planning call for larger bargaining units.

The provisions contained in the new Labour Code ignore the school of thought represented by Professor Woods's study. The Code recognizes no other certification unit than one-employer units (s. 20). It has even suppressed the few elements in the Labour Relations Act that gave some support to larger units.

Multi-employer bargaining and industry-wide bargaining will have to remain on a strictly voluntary basis. The few provisions in the Code that may lead in that direction (such as the inchoative status given to recognized associations already bargaining at the industry) will prove either too weak to be significant or, as in the case of the binding character of a collective agreement made by an employers' association on all its members, present and future, it may even hamper employer organization, a prerequisite to industry-wide bargaining.

From the viewpoint of the bargaining unit, the Labour Code represents no progress from the original provisions of 1944 in that field. It even appears to run counter to present economic development and seems rather inspired by economic liberalism of the past century.

DISPUTE SETTLEMENT — The biggest change concerns dispute settlement. A new trend had manifested itself in the June, 1961, amendments to the Labour

Relations Act, which had introduced a first restriction to government intervention in that sphere. The Labour Code, emphasizing that trend, reduces government intervention to almost its simplest expression : it leaves only one step — conciliation — and a shortened over-all waiting period (60 days from the notice to the Minister of a deadlock in negotiations, 90 days in the case of a first convention) before the strike or lock-out becomes legal.

These modifications correspond to a rather new way of thinking among Canadian labour experts, according to whom the best way for government to help solve industrial conflicts is, after intervening through a relatively short conciliation effort, to leave the parties free to use the economic weapon of the strike or the lock-out at their discretion. Solving the dispute is their own responsibility, to be put squarely on their shoulders.

The restitution of the right to strike to public service employees (although it appeared only in the final version of the Bill) reflects the same approach to the problem. Even where public health or safety is involved, the Cabinet has no other power than to set up a factfinding board; after the appointment of such a board, the Attorney-General may petition a judge of the Superior Court for an injunction, and the judge may grant the injunction if he considers that a work stoppage would imperil the public health or safety; but the injunction must cease not later than twenty days after the 60-day delay allowed to the board to file its report. Further than that, the government has no power, except the general power it always has to call the Legislative Assembly for *ad hoc* legislation, if the case would justify such an extraordinary measure.

This new approach represents a complete reversal of trend in Canadian labour legislation, which was marked, from 1900 to 1950, by ever growing and more normative government intervention.

* * *

In summary, and in relation to past Canadian labour law, the provisions of the Quebec Labour Code reveal the following orientations. They broaden the scope of the right of association and add new supports to its exercise. Concerning the bargaining unit, they seem to go contrary to the new forces shaping our economy. In dispute settlement, they rightfully reverse an over-saturated trend of increasing government intervention.

As a whole, they represent a liberalization of labour-management relations. In the second case, the term would have to be understood in reference to economic liberalism of the past century. Save for that exception, the new Code appears as a landmark of real social progress.