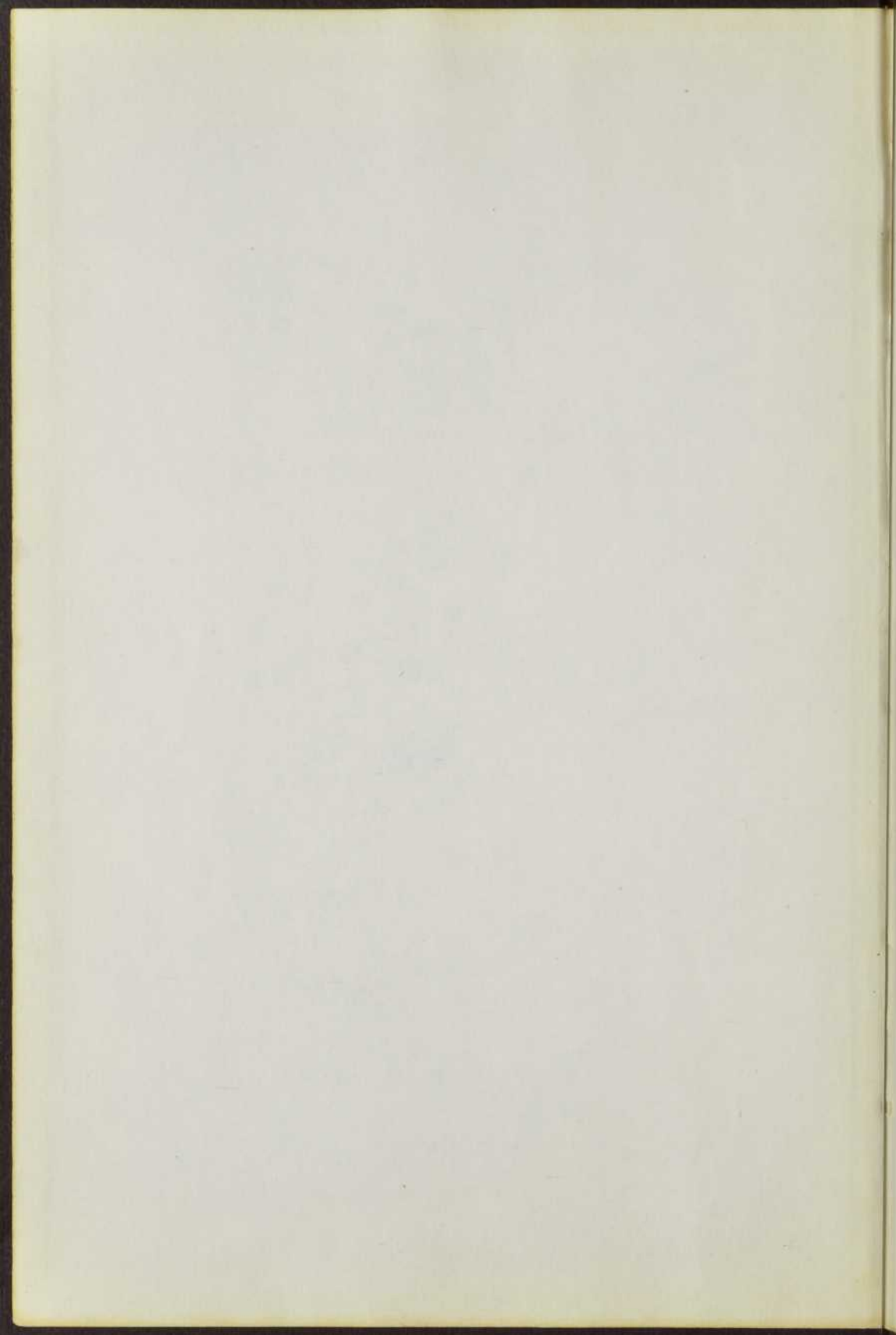


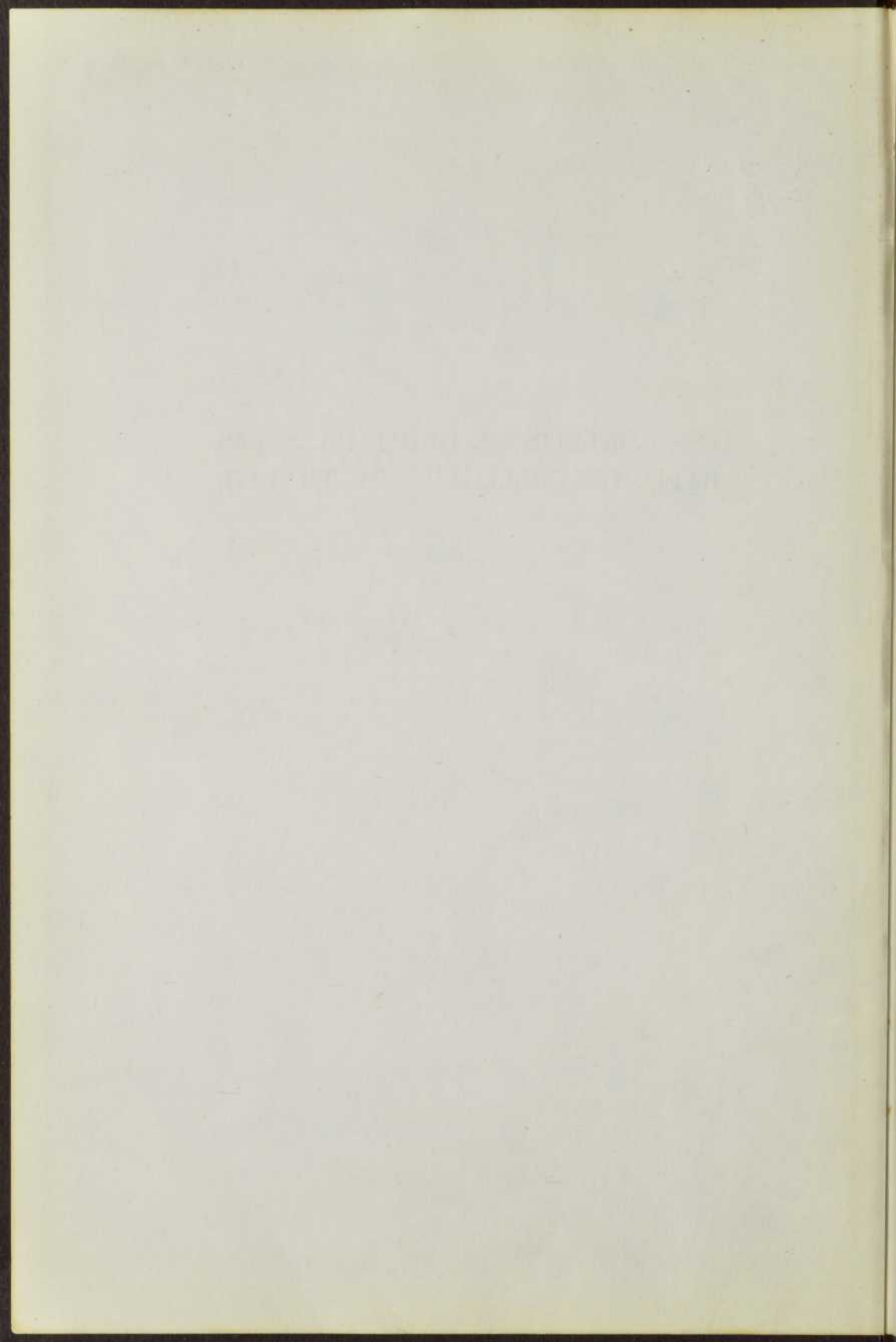


BIBLIOTHEQUE
SAINT-SULPICE MONTRÉAL

Wilson Lytle C. 3-5 1665



LES CONFLITS DE DROIT DANS LES
RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL



MARIE-LOUIS BEAULIEU,

*Les
Conflits
de Droit
dans les
Rapports
Collectifs
du Travail*

BIBLIOTHÈQUE
SAINT-SULPICE

LES PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL

QUEBEC

1955

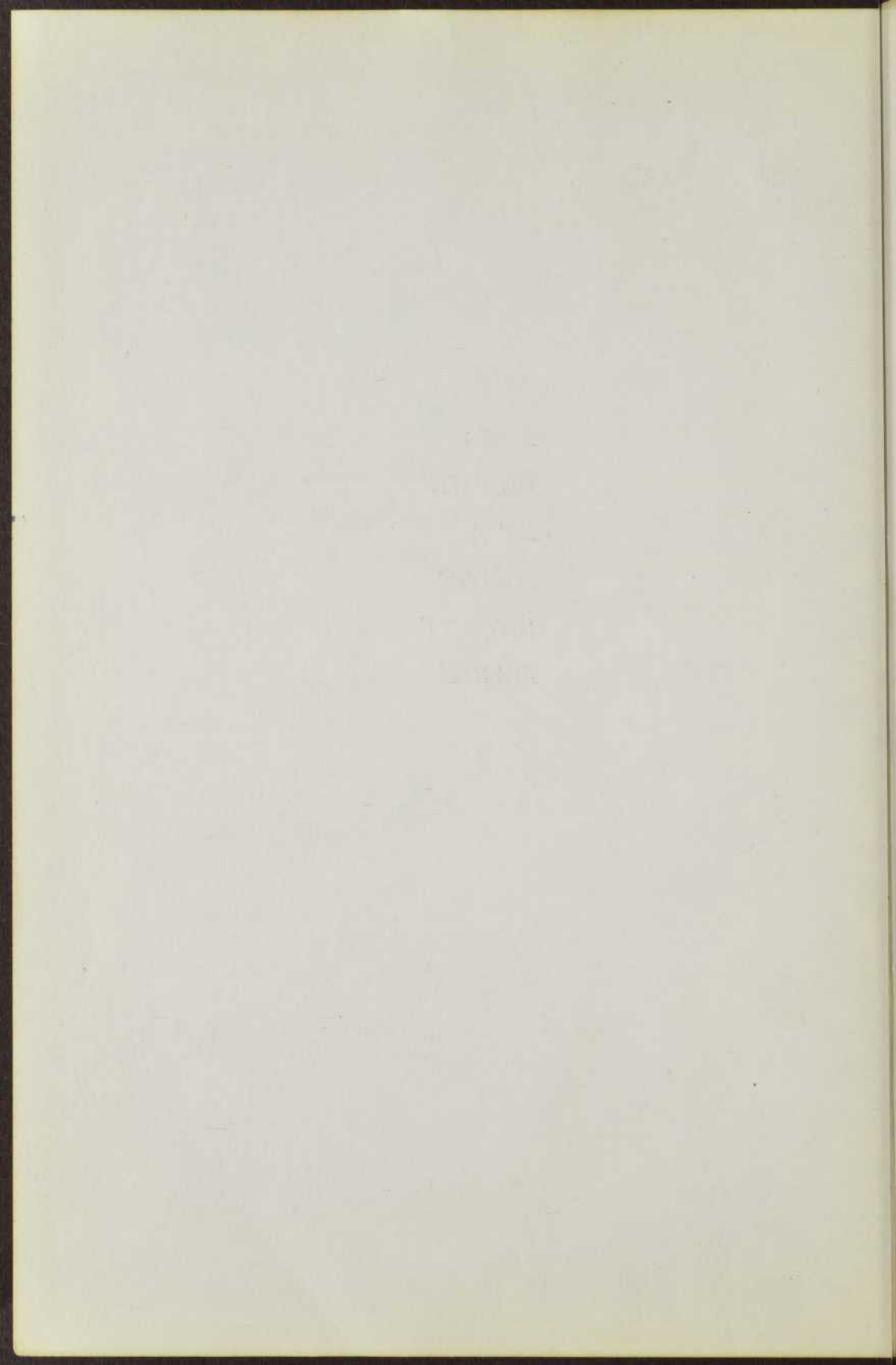
Copyright, Canada, 1955, par Marie-Louis Beaulieu

3U03HTOL1A88
30P1U2-TMIA2

KEQ
658
B42

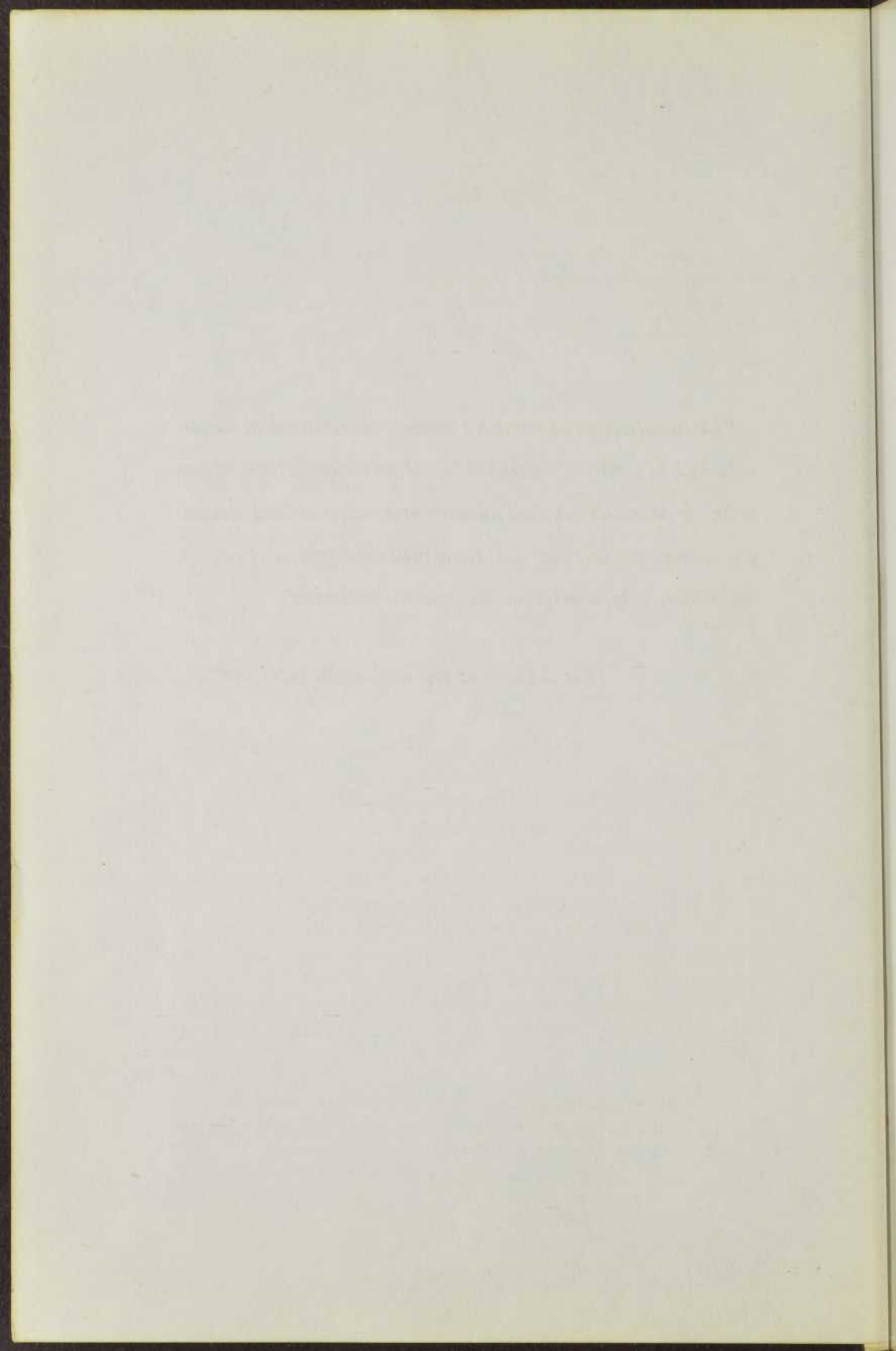
B. Q. R.
NO. 5024

À MA
FEMME
ET À
NOTRE
ENFANT
MARIE



“Les relations de l’homme à l’homme, les relations de l’individu avec la société, l’autorité et les tâches civiques, les relations enfin de la société et de l’autorité avec les individus doivent être assises sur une base juridique nettement précise et confiée, au besoin, à la sauvegarde du pouvoir judiciaire”.

(Pie XII, dans son message de Noël 1942).



PRÉFACE

Me Beaulieu est un membre distingué du Barreau de Québec; et depuis plusieurs années il est titulaire de la chaire de Législation du Travail et de Sécurité Sociale à la Faculté de Droit de l'Université Laval, et chargé de cours à la Faculté des Sciences Sociales. Sa carrière professionnelle, le rôle qu'il a joué dans le domaine du Droit du Travail, la qualité de son enseignement, et ses contributions à notre littérature juridique, font que ce livre n'a guère besoin d'être présenté.

Le titre de l'ouvrage en annonce bien le sujet, dont l'actualité et l'importance ne doivent échapper à personne. En notre temps, et pour des raisons d'ordre supérieur, il est nécessaire que soient bien compris la lettre et l'esprit des lois destinées à prévenir ou à régler les conflits collectifs du travail. Or, c'est précisément pour mettre en lumière cette partie de notre édifice juridique, pour en faire voir les fondements, pour en expliquer le plan et la structure, pour faciliter l'intelligence des textes qui la composent — et peut-être aussi pour en faire ressortir les défauts — que Me Beaulieu a écrit "Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail".

L'ouvrage est considérable et témoigne d'une profonde connaissance du sujet. L'auteur ne s'est pas contenté de présenter une étude détaillée des lois en vigueur dans la Province de Québec; il a voulu faire l'historique du droit du travail et établir des parallèles entre notre législation et celle d'autres pays. Il est heureux que Me Beaulieu ait fait ainsi, à la manière de ceux qui veulent à la fois faire connaître la loi et travailler à la rendre meilleure. En effet, les institutions juridiques ne se comprennent bien que si on en connaît l'histoire; et pour celui qui n'est pas satisfait de savoir la loi telle qu'elle est, mais se préoccupe de ce qu'elle devrait être, les études de droit comparé constituent un moyen de recherche toujours utile.

La partie du livre qui est plus spécialement destinée aux praticiens du droit contient une analyse fouillée de toutes les

lois régissant les rapports collectifs et une étude sérieuse des questions que l'application de ces lois a fait surgir. L'auteur y aborde tous les problèmes, suggère des solutions à ceux qui n'ont pas été définitivement tranchés, et cite une abondante jurisprudence, soit pour faire connaître l'état actuel du droit ou la tendance des tribunaux, soit pour appuyer les opinions qu'il voudrait faire prévaloir.

Ce livre met à la disposition de tous ceux qu'intéresse la législation du travail un fonds très riche de connaissances, que l'auteur a accumulé au cours de plusieurs années d'étude et de travaux professionnels. Les hommes de loi le consulteront avec profit, et les étudiants y trouveront un enseignement précieux.

GARON PRATTE

Doyen de la Faculté de Droit
Université Laval.

Québec, 15 août 1955.

AVANT-PROPOS

Le droit du travail, dans sa forme moderne, est de date relativement récente. Apparu d'abord en Angleterre,¹ puis en France,² sous la forme de lois protectrices de l'ouvrier au cours de la première moitié du dix-neuvième siècle, on le voit prendre naissance dans la jurisprudence américaine³ à peu près au même temps. Au Canada, il apparaît avec les deux lois que Sir Johnny MacDonald fit voter en 1872,⁴ à la suite des émeutes qui accompagnèrent la grève des typographes de Toronto, dont l'une prit place dans le Code criminel de 1892, alors que l'autre est devenue la Loi des syndicats ouvriers. La première loi provinciale est de 1885,⁵ aujourd'hui, la Loi d'établissements industriels et commerciaux. Mais c'est surtout au cours des quinze dernières années, comme conséquence de la guerre et de l'industrialisation de la province, que cette branche du droit s'est développée.

* * *

Si le droit du travail est de date récente, il n'en couvre pas moins aujourd'hui un vaste domaine puisqu'il régit directe-

¹ Le *Combination Laws Repeal Act* de 1824.

² La Loi du 22 mars 1841 interdisant l'emploi, dans les usines et manufactures, des enfants de moins de 8 ans, et limitant à douze heures par jour le travail des enfants de 8 à 12 ans. La Révolution de 1848 fut sociale autant que politique. En portant au pouvoir, avec Louis Blanc, des socialistes et des représentants de la classe ouvrière, elle devait amener la rupture avec les conceptions libérales. La plupart des mesures en faveur de l'ouvrier disparurent rapidement, jusqu'à la liberté d'association qui fut abolie par le décret du 25 mars 1852 mais le mouvement devait renaître sous la Troisième République.

³ En 1842, le juge en chef Shaw du Massachusetts rejette la théorie que la coalition est en soi criminelle, et décide qu'il faut en rechercher la légalité ou l'illégalité dans les mobiles qui l'ont inspirée et dans ses moyens d'action.

⁴ L'Acte concernant les associations ouvrières (35 Vic. ch. 30) et l'Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation (35 Vic. ch. 31).

⁵ L'Acte pour protéger la vie et la santé des personnes employées dans les manufactures, appelé Acte des manufactures de Québec, 1885 (48 Vic. ch. 32).

ment une portion importante de la nation canadienne, environ 5,610,000 travailleurs sur une population de 15,650,000, plus de 1,200,000 sur 4,590,000 citoyens de la province de Québec. De plus, le droit du travail a une répercussion considérable sur tout le droit civil. Cependant, notre littérature juridique, qui connaît un renouveau intéressant, est plutôt pauvre dans ce domaine. L'ouvrage que je présente aujourd'hui est le premier à y prendre place. Dans les provinces de *Common Law*, il y a celui de Me Alfred Cosby Chrysler, publié à Toronto en 1940, consacré surtout à la législation fédérale. Il faut cependant signaler les excellents articles parus dans *The Canadian Bar Review* et *The University of Toronto Law Journal* durant les vingt dernières années, et ceux de la *Revue du Barreau* depuis dix ans.

* * *

La conception syndicale de Samuel Gompers, le fondateur de la Fédération américaine du travail, à l'effet que les syndicats ouvriers doivent opérer d'une façon radicale, et sans l'aide du législateur et des tribunaux judiciaires, n'est plus à l'ordre du jour, bien qu'aux États-Unis, quelques unions déclarent encore dans leur Constitution ne pas être soumises aux lois et être seules juges de ce qui leur est permis. Chez nous, non seulement dans les rangs des travailleurs syndiqués, mais dans différents milieux de notre élite, des gens professent la thèse que sur le plan des relations patronales-ouvrières, les sanctions doivent être d'ordre économique et non d'ordre juridique. C'est l'opinion exprimée par un membre en vue de la Chambre des Communes en 1947, lors de l'étude devant le Comité des relations industrielles, du projet de loi qui devait devenir le Code national du travail. Cette façon de voir était invoquée par l'orateur pour faire insérer dans la législation nouvelle le texte de la Loi Lemieux, à l'effet que nul procureur ou avocat n'avait le droit de comparaître ou de se faire entendre devant un conseil, à moins du consentement des parties au différend et que, nonobstant ce consentement, le Conseil pouvait refuser la comparution des procureurs ou des avocats. Le législateur, dans la poursuite du bien commun et dans la protection des intérêts individuels,

doit choisir entre les sanctions économiques et les sanctions juridiques. Avec notre syndicalisme inspiré en bonne partie de l'Europe continentale, syndicalisme à structure juridique, il faut noter que les cadres de la loi et les sanctions juridiques jouent un rôle considérable.

* * *

Comme son titre l'indique, cet ouvrage ne couvre pas tout le droit du travail, mais seulement les conflits dans les rapports collectifs c'est-à-dire les conflits qui sont reliés à la liberté de coalition, en particulier le droit de grève; ceux qui se rattachent à la liberté d'association; enfin, les conflits qui naissent de la négociation de conventions collectives, de leur interprétation et de leur application. Ainsi, je ne parle pas de la Loi des Accidents du travail, ni de la Loi des établissements industriels et commerciaux, parce que ces législations ne comportent pas de rapports collectifs du travail. Ce sont des exemples seulement.

Conflits de droit, ai-je écrit dans mon titre, c'est-à-dire qui sont la conséquence de divergences de vue quant à l'application d'un droit préexistant. Parallèlement, dans une certaine mesure, j'étudie les cadres juridiques des conflits d'intérêts, c'est-à-dire ceux qui résultent de demande ayant pour objet de créer de nouveaux droits, qui sont antérieurs aux conflits de droit et en fournissent en bonne partie la matière.

Je traite des conflits collectifs, mais aussi des conflits individuels. Les conflits individuels ont souvent des conflits collectifs à leur origine. J'écris surtout sur les conflits collectifs entre l'employeur et le syndicat ouvrier, mais j'examine aussi les conflits entre les organismes professionnels, très fréquents dans un système de pluralisme syndical comme le nôtre.

Le droit du travail est fait de droit public et de droit privé. De droit public: droit constitutionnel et droit administratif, mais aussi, droit criminel et droit pénal provincial. De droit privé: surtout du droit civil, selon une conception nouvelle. Pour ce qui est du droit criminel et du droit pénal provincial,

en particulier de la grève et du piquet, je me suis limité à l'exposer et à faire quelques brefs commentaires des textes.

* * *

Dans l'introduction de son ouvrage, *La responsabilité civile dans le droit de la province de Québec*, Me Pierre Beulac nous dit que "ce livre n'a pas la prétention d'être un ouvrage de doctrine". Commentant cette sorte d'avertissement de notre distingué confrère de Montréal, Me Antonio Perreault écrit dans la *Revue du Barreau*:⁶

"Je le regrette, la science juridique ne peut progresser que par la critique que font des règles de droit et des décisions des tribunaux, les juristes qui les ont consciencieusement étudiées. Un jugement n'est pas nécessairement conforme au droit positif qu'il est censé interpréter. Combien de questions demeurent controversées en dépit des nombreuses décisions où elles sont effleurées!....."

Suffit-il à un auteur d'écrire: sur tel point, voici ce que tel juge a décidé? Je ne le crois pas. Il reste à scruter les motifs de cette décision, à les étudier en regard des règles permanentes du droit, des textes législatifs et à conclure, si pareille décision leur est ou non conforme....."

Après des années d'étude et de pratique, un avocat a le droit — sinon l'obligation — d'exprimer son opinion sur les divers sujets relevant du droit. C'est de cette façon qu'il peut contribuer à l'avancement de la science juridique, être utile aux justiciables, aider, dans leur lourde tâche, la Magistrature et le Barreau".

Ai-je été présomptueux? Je ne me suis pas contenté, après en avoir fait l'historique, d'expliquer les lois. Je les interprète et je propose des solutions aux situations couvertes par des textes insuffisants ou de portée trop générale, qui n'ont pas encore fait l'objet d'arrêts ou de jugements. Quant à celles qui ont déjà été étudiées par nos cours de justice ou nos conseils d'arbitrage, je cite abondamment les décisions au texte, préférant cette méthode à celle qui consiste à les faire passer dans le texte de l'auteur, et j'en fais une étude critique.

⁶ (1949) 9 *R. du B.*, page 84.

Par l'exercice de ma profession et mon enseignement aux Facultés de Droit et des Sciences sociales de Laval, j'ai été amené à m'intéresser particulièrement au droit du travail et à la législation de sécurité sociale. Depuis bientôt quinze ans j'amasse des matériaux en vue d'un ouvrage sur ces deux branches du droit. J'y ai puisé en partie la matière de ce livre. On me permettra de citer de nouveau Antonio Perreault, dont l'amitié fut souvent pour moi un réconfort, et l'exemple, un encouragement au travail :

*“Les livres, mis sur le métier en marge de la vie professionnelle, représentent une contribution que chacun de nous est tenu de fournir à sa collectivité. Cette mission apparaît plus clairement au professeur de droit. Il a conscience que son enseignement doit dépasser les cadres de ses leçons, qu'il doit aussi ses conseils au règne de la Justice, et qu'il est tenu de faire bénéficier la société où il vit de ses recherches, de ses conclusions et de son expérience, surtout si la pratique de la profession est venue enrichir les connaissances théoriques requises pour son enseignement. Mieux connaître la science juridique et la mieux servir, telle devient, en définitive, l'orientation et le mobile de son labeur. C'est ainsi que ses livres viennent compléter ses leçons orales.”*⁷

Mon dessein en publiant cet ouvrage est double. J'ai d'abord voulu aider mes confrères qui pratiquent le droit du travail, et aussi les magistrats s'ils le veulent bien. Plus que bien d'autres, je sais dans quel état ce droit se trouve présentement et combien il est difficile parfois d'y voir clair. Mais, en dépit de ces lacunes, de ces défauts de présentation et de ces vices de rédaction, il vaut mieux qu'on ne le dit souvent, et l'on pourrait en tirer plus de profit si on le connaissait mieux.

J'ai aussi voulu attirer les esprits vers l'étude du droit du travail. Qu'on le veuille ou non, ce droit jouera demain un rôle encore beaucoup plus considérable qu'aujourd'hui. Dans la poursuite de ce dessein, je me suis surtout adressé à ces jeunes amis qui furent mes étudiants et plus d'une fois, j'ai éprouvé un véritable bonheur à leur parler à travers ces

⁷ Antonio Perreault — *Traité de droit commercial*, 1936, tome 1, préface, page 8.

pages. Je leur demande de continuer de travailler, d'avoir, à côté de leurs occupations quotidiennes de professionnel, quelque sujet d'étude de recherches, de méditation, et de persévérer.

* * *

Je tiens à signaler ici le rôle très important qu'ont joué nos tribunaux dans l'élaboration du droit du travail. Certains arrêts de la Cour suprême et de la Cour d'appel, certains jugements de la Cour supérieure ont fixé le droit, de sorte que, dans ce domaine plus que dans tout autre de notre droit québécois, l'on peut dire qu'il y a un droit judiciaire que nous devons au travail de la magistrature éclairée par les membres du Barreau. La contribution de la jurisprudence au droit du travail figure aussi dans le droit législatif. Nombre d'articles de la Loi de la convention collective sont tirés de décisions des cours de justice qui ont suggéré soit des additions complètes au texte en vigueur, soit des modifications très heureuses.

* * *

Marcel Planiol, un des meilleurs juristes de France il y a vingt ans, grand universitaire et homme de doctrine, a écrit à propos de la jurisprudence: ⁸

"Prenons donc la jurisprudence pour ce qu'elle est, pour un droit coutumier de formation récente, et enseignons ses solutions, sauf à dire ce que nous en pensons. La doctrine n'a véritablement une tâche utile à remplir que sur les questions neuves, sur lesquelles la jurisprudence est encore hésitante; qu'elle la guide, qu'elle en facilite la formation, mais qu'elle ne perde pas son temps à combattre des règles acquises".

C'est là la sagesse même, en dépit de ce qu'en disent certains confrères qui, dans ce que je crois être un mélange de vérités et d'erreurs, parlent de l'usage que l'on fait de la jurisprudence chez nous, et veulent réhabiliter la doctrine et les principes, comme s'il n'y avait pas des principes de jurisprudence comme des principes de doctrine. La Cour d'appel

⁸ Marcel Planiol — *Traité élémentaire de droit civil*, 1928, tome 1, 11e éd., préface, page 7.

a donné la solution aux questions de droit soulevées dans *Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. et Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*,⁹ et *Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*.¹⁰ Tant que la législature n'aura pas changé la loi, ou qu'une jurisprudence différente n'aura pas été établie par la Cour suprême, ces deux arrêts unanimes de la Cour du banc de la Reine, suivis d'un troisième également unanime de la même cour, dans l'affaire *Price Brothers & Company Limited, Appelant vs Letarte & others & Syndical national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. and others, Respondent*,¹¹ doivent être considérés comme le droit sur le sujet. C'est en vain que des arbitres ou des officiers de l'administration ignorent cette jurisprudence.

Sur quantité de sujets, on me permettra de le dire en toute sincérité, à mes risques et périls, j'ai fait de la doctrine. J'ai proposé des solutions à de multiples questions soulevées par notre droit du travail, alors que la jurisprudence n'a pas encore eu le temps d'en donner. Peut-être que je l'aurai guidée et que j'en aurai ainsi facilité sa formation, pour employer les paroles de Planiol.

* * *

Le droit du travail est fragmentaire, a-t-on dit. Cette caractéristique est particulièrement vraie de notre droit provincial. Il est apparu par tranche, sous l'impulsion de besoins, besoins de protéger la classe ouvrière, besoins de rencontrer les problèmes créés par les relations entre employeurs et employés, en particulier dans la grande industrie. Il est aussi né sous la pression de l'opinion publique et pour satisfaire des revendications du monde du travail. Ainsi, nous avons trois lois générales de convention collective, et chacune d'elles se présente comme complète; deux lois générales sur la conciliation et trois sur l'arbitrage. Souvent une loi s'intègre dans une autre sans que le législateur le dise. Par

⁹ (1947) *B.R.*, page 703, ou (1947), *R.L.*, page 513.

¹⁰ (1948) *R.L.*, page 97.

¹¹ (1953) *B.R.*, page 307.

contre, le régime de loi fédérale est renfermé dans deux lois de portée générale d'une belle inspiration et quelques dispositions du code criminel.

Le caractère fragmentaire de notre droit du travail explique en partie le plan de cet ouvrage. Comme autre explication et à un autre point de vue, il y a les origines de notre syndicalisme ouvrier. Après un début autonome, nous avons emprunté à l'Angleterre, puis et surtout aux États-Unis. Nous avons eu aussi notre propre conception de l'organisation professionnelle. De son côté, notre législation, à ses débuts, a été inspirée par l'Angleterre quand elle nous est venue d'Ottawa, par la France et plus tard par les États-Unis, pour la législation québécoise.

L'ouvrage est divisé en deux livres. Dans un premier livre je fais d'abord du droit comparé et j'étudie les origines des rapports collectifs du travail en France, en Angleterre et aux États-Unis, faisant suivre les données historiques d'un exposé des lois et de commentaires sur la législation de chaque pays. Ce sont les parties un, deux et trois. La quatrième partie est consacrée à l'origine des rapports collectifs du travail et à l'organisation ouvrière actuelle au Canada, à l'exposé de la législation en matière de juridiction et à la législation fédérale. La cinquième est entièrement affectée à l'étude de la législation provinciale. C'est de beaucoup la plus considérable. Un moment, j'ai pensé limiter mon travail à l'industrie et au commerce dans les services publics aussi bien que dans le secteur de l'entreprise privée, puis j'ai décidé de l'étendre aux corporations publiques que sont nos municipalités et nos commissions scolaires. Autant que possible, j'ai voulu corriger le caractère fragmentaire de notre droit du travail, en faisant suivre de vue d'ensemble l'étude de chaque loi en particulier.

Le deuxième livre est un petit traité que je destine spécialement aux arbitres, aux avocats, et aux membres de la magistrature qui voudront bien s'en servir. Je ne dis pas un "code de procédure", parce que c'est beaucoup plus que cela. Ici, il m'a fallu concevoir tout un plan. L'homme de loi

qui écrit sur le Code civil a un plan tout tracé, et ce sera aussi le cas de celui qui entreprendra notre premier traité de procédure. Ce n'était pas le mien. Le plan que j'ai conçu comporte une première partie consacrée au droit substantif. J'y étudie les aspects économiques et sociaux et les principes de philosophie juridique des rapports collectifs et des conflits du travail, les notions de base, et je fais du droit comparé.

La deuxième partie est consacrée aux principales applications des notions de conflits. Je suis ici l'ordre, à la fois logique et chronologique, de l'organisation professionnelle et des relations patronales-ouvrières, ce qui fait que j'étudie d'abord les syndicats ouvriers et les comités paritaires en regard du pouvoir judiciaire, puis les conflits de reconnaissance syndicale, de négociations de conventions collectives, d'interprétation et d'application des accords. Toute une partie, la troisième, porte sur l'arbitrage, et dans la quatrième, j'examine la situation des arbitres en regard du contrôle judiciaire, en particulier les problèmes posés par le bref de prohibition. La cinquième partie traite de la sécurité syndicale, de l'atelier fermé à la préférence syndicale, puis de la perception volontaire et révoicable de la cotisation syndicale à la Formule Rand. Ces pratiques syndicales sont étudiées d'abord en regard de la législation provinciale, puis du droit fédéral. Enfin, sixième et dernière partie, la prescription des salaires, la grève et le contrat de travail, et je formule quelques brèves conclusions.

* * *

Je sais que cet ouvrage est bien imparfait. Après d'autres, j'emprunte le texte que Georges Ripert, ancien doyen de la Faculté de Droit de Paris, a placé à la première page de son ouvrage: "La Règle morale dans les Obligations civiles":¹²

"Dans les conditions faites au travail intellectuel par la vie moderne, il faut savoir limiter sa tâche et se résoudre à publier des œuvres dont on sent le caractère incomplet".

¹² Georges Ripert.—*La Règle morale dans les Obligations civiles* — Paris, Librairie générale de Droit et de Jurisprudence, 1925.

Disons que j'ai fait un travail de défrichage. En terminant cet avant-propos, j'exprime deux désirs: que mon ouvrage soit utile à mes confrères et amis dont le labeur quotidien est consacré à l'étude et à l'application du droit du travail, et que d'autres prennent la route après moi pour écrire sur ce droit que j'aime profondément.

Québec, le 15 août 1955.

MARIE-LOUIS BEAULIEU,
*Avocat au Barreau de Québec et
professeur à l'Université Laval.*

TABLE ANALYTIQUE DES MATIÈRES

LIVRE PREMIER

PREMIÈRE PARTIE. EN FRANCE

CHAPITRE I. *Origine des rapports collectifs du travail.*

1. Historique 5

CHAPITRE II. *Exposé et commentaires de la législation.*

2. Déclin du régime libéral et naissance du droit des rapports collectifs du travail 8
3. Développement du droit du travail. Abolition du délit de coalition 9
4. Développement (suite); Reconnaissance légale des syndicats 10
5. Première loi sur la conciliation et l'arbitrage 11
6. Première loi sur la convention collective 12
7. Les accords de Matignon; généralisation des conventions collectives 13
8. La législation française actuelle: la loi du 11 février 1950 15
9. Les conventions collectives 16
10. La conciliation et l'arbitrage 19
11. Le droit de grève et ses limites. Principes 21
12. Limites de l'exercice du droit de grève 22
13. Faute lourde du salarié 24
14. La Cour supérieure d'arbitrage 25

DEUXIÈME PARTIE. EN ANGLETERRE

CHAPITRE I. *Origine des rapports collectifs du travail et statuts antérieurs aux Combinations Acts.*

15. Historique 29

CHAPITRE II. *Exposé et commentaires de la législation.*

16. Les Combinations Acts de 1799 et de 1800 31
17. Reconnaissance légale et statut juridique des Trade Unions 32
18. L'Industrial Court Act de 1919 33
19. Les Trade Disputes and Trade Union Acts de 1927 et de 1946 34
20. La grève en Angleterre 35

N.B. — Le premier chiffre renvoie au numéro, le second à la page.

21. Les accords à l'amiable, les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage	37
22. La sécurité syndicale	40

TROISIÈME PARTIE. AUX ÉTATS-UNIS

CHAPITRE I. *Origine des rapports collectifs du travail et organisation ouvrière actuelle.*

23. Première phase des relations collectives du travail: les faits et le droit	45
24. Les Chevaliers du travail	45
25. La Fédération américaine du travail	46
26. Le C.I.O.	47

CHAPITRE II. *Exposé et commentaires de la législation.*

27. Jurisdiction	48
28. La Loi Shermann contre les trusts	48
29. La Loi Clayton	49
30. L'injonction	49
31. La Loi Norris-LaGuardia	50
32. La Loi Wagner de 1935	51
33. La Loi Taft-Hartley	52
a) Le droit d'association	53
b) La responsabilité civile des syndicats	54
c) Le droit de grève.	55
d) La convention collective	56
e) Position des parties à Washington et des législatures d'état	57

QUATRIÈME PARTIE. AU CANADA

CHAPITRE I. *Origine des rapports collectifs du travail et organisation actuelle.*

34. L'influence des corporations de métiers	61
35. La naissance du syndicalisme ouvrier	62
36. Extension du syndicalisme et apparition de l'unionisme américain	63
37. Développement du syndicalisme ouvrier	65
38. Les syndicats d'origine américaine	66
39. Les syndicats d'origine canadienne	66
40. Les fraternités de cheminots	68

CHAPITRE II. *Exposé de la législation en matière de juridiction.*

41. Juridictions fédérale et provinciale	69
42. Pouvoir des provinces	69
43. Pouvoirs du fédéral	71

CHAPITRE III. Exposé et commentaire de la législation fédérale.

44. Premières législations canadiennes: adaptation du droit anglais au Canada — Les articles 501, 502 et 590 du Code criminel — Origine de ces articles et leur rédaction actuelle	73
45. Le Code criminel, 1892	77
46. Deux lois fédérales d'inspiration canadienne sur les différends collectifs du travail	80
47. La Loi Lemieux	82
48. La Loi sur les justes salaires et les heures de travail	82
49. Le projet de Loi Woodsworth ou l'article 502A du code criminel	83
a) Historique	83
b) La loi actuelle: l'article 367 du code criminel.	84
50. La Loi des syndicats ouvriers	85
51. Le Code national du travail	87
a) Historique	87
b) Application	87
c) Le contenu du code	87
d) Constitutionnalité	90
52. Schéma de la législation fédérale	91

CINQUIÈME PARTIE. DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC

CHAPITRE I. La Loi des différends ouvriers de Québec.

53. Historique	95
54. Application	97
55. Composition du conseil arbitral et nomination des arbitres	98
56. Les procédures — L'instruction — La sentence	100
57. Dispositions de fond	103
58. Les arbitres et le droit	107
I.—Le conseil d'arbitrage doit décider le différend selon l'équité et la bonne conscience	107
II.—Les arbitres doivent-ils se prononcer sur les questions de droit?	110

CHAPITRE II. La Loi des syndicats professionnels.

59. Historique	114
60. Application	116
61. Les Idées maîtresses	117
62. Qui peut former un syndicat ou en devenir membre?	118
A) Est-ce que les sociétés par actions incorporées en vertu de nos lois de compagnies sont couvertes par le mot "personne"?	119

B) Est-ce que les commissions scolaires peuvent s'incorporer en vertu de la Loi des syndicats professionnels?	120
C) Les corporations municipales?	121
D) <i>Quid</i> des personnes morales?	121
E) Les syndicats coopératifs?	121
F) Est-ce que les corporations qui ne jouent pas le rôle d'employeurs peuvent être membres d'un syndicat professionnel?	121
G) Les étrangers?	121
63. Les conditions requises pour être membre d'un syndicat	122
I. Les conditions exigées par la loi	122
A) L'exercice d'une profession	122
B) Les professions libérales	122
C) Les fonctionnaires	124
D) Les anciens professionnels	126
II. Les conditions d'admission fixées par les statuts	126
64. L'objet du syndicat	127
65. Les procédures à suivre pour former un syndicat	128
66. La convention collective	129

CHAPITRE III. *La Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure.*

67. Historique	132
68. La loi et sa portée	132

CHAPITRE IV. *La Loi de la convention collective.*

69. Historique	136
70. Buts et objet	139
71. Application	139
72. Vue d'ensemble de la loi	144
73. La convention collective — Qui peut y être partie?	145
74. L'extension juridique et le décret	148
75. La condition de fonds de l'extension	150
76. Les dispositions du décret sont d'ordre public	151
77. Les clauses de la convention qui peuvent être extensionnées	151
78. La convention collective après qu'elle a été extensionnée	157
79. La prolongation du décret	160
80. Le comité paritaire	163
81. Les recours — La procédure — La preuve	165
82. Décret et convention collective particulière	167
83. Constitutionnalité de la loi	168

CHAPITRE V. *La Loi du salaire minimum.*

84. Historique	170
85. Objet de la loi	170
86. Application de la loi	171
87. La Loi de la convention collective et la Loi du salaire minimum	173

CHAPITRE VI. *La Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.*

88. Historique	175
89. Lois abrogées.	176
90. Parallèle entre le droit du travail avant 1944 et depuis	176
91. Champ couvert par les lois du 3 février 1944	179
92. Définitions	179
A) Association	180
B) Salarié	181
C) Grève	183
93. Ce qu'il faut entendre par le terme "différend"	186
94. Dispositions de fond	192
95. La convention des lois du 3 février 1944 est-elle d'ordre public ?	196
96. Les pratiques interdites, en particulier, la grève	200
97. La grève dans les services publics	200
98. La Commission de relations ouvrières	202
99. Les recours, la procédure, la preuve et les décisions de la Commission	203
I. Les recours	203
II. La procédure	204
III. La preuve	207
IV. Les décisions de la Commission	208
100. La constitutionnalité	209

CHAPITRE VII. *Loi pour assurer le progrès de l'éducation.*

101. Historique	211
102. Application et portée de la loi	213

CHAPITRE VIII. *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés.*

103. Historique	216
104. Application de la loi.	218
105. Sens du mot "différend"	218
106. Dispositions de fond	223

107. Intégration de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, dans celles des relations ouvrières et des différends entre les services publics et leurs salariés	225
108. Les corporations municipales et scolaires de cité ou de ville — La Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés	226

CHAPITRE IX. *Vue d'ensemble de nos lois provinciales sur la réglementation du contrat de travail.*

109. Préliminaires	228
110. Ordonnance du salaire minimum et décret de convention collective	228
111. Ordonnance du salaire minimum et convention collective particulière	229
112. Convention collective extensionnée et convention collective particulière	229
113. Intégration des trois règles précédentes	230

CHAPITRE X. *Les corporations municipales et scolaires en regard des différentes lois.*

114. Préliminaires	233
115. Les corporations municipales rurales	234
116. Les corporations scolaires de campagne	235
117. Les corporations municipales et scolaires de cités ou de villes	235

CHAPITRE XI. *La contrainte légale et l'intervention de l'État dans notre droit du travail.*

118. Préliminaires	238
119. Principes de base en matière de négociations collectives, de conciliation et d'arbitrage	238
120. Les rapports des commissions de conciliation fédérales et les décisions des arbitres provinciaux	239
121. La grève et la contre-grève	239
122. La convention collective extensionnée	240
123. Le salaire minimum	241

CHAPITRE XII. *Certaines corporations constituées par lois spéciales.*

124. Préliminaires	242
125. La corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la Province de Québec	242
126. La Corporation des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la Province de Québec	243

127. La Corporation des maîtres-électriciens de la Province de Québec	244
128. La Corporation des horlogers-bijoutiers de la Province de Québec	244

* * *

LIVRE DEUXIÈME

PREMIÈRE PARTIE. RAPPORTS COLLECTIFS ET CONFLITS DU TRAVAIL

CHAPITRE I. Aspects économiques et sociaux et principes de philosophie juridique.

129. Nature et rôle des rapports collectifs du travail	251
130. Sources des conflits collectifs du travail	255

CHAPITRE II. Les notions de base et les formes qu'elles prennent dans les principaux systèmes de droit.

131. Les notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, de conflits collectifs et de conflits individuels; importance des distinctions	258
132. Les conflits de droit	260
133. Les conflits d'intérêts	262
134. Les conflits collectifs et les conflits individuels	262
135. Les conflits d'intérêts et les conflits de droit aux États-Unis et dans le droit Anglo-canadien	265
136. Vues d'ensemble sur la distinction entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit	268

DEUXIÈME PARTIE. PRINCIPALES APPLICATIONS DES NOTIONS DE CONFLITS

CHAPITRE I. Conflits relatifs aux syndicats professionnels et aux comités paritaires. Le pouvoir judiciaire.

137. Préliminaires	273
138. L'injonction — Données générales	273
139. L'injonction et la grève	276
140. L'injonction. Le droit d'association et le syndicat professionnel	279
141. L'injonction et les comités paritaires	281
142. Le bref de scire facias	283
143. Le quo warranto	284

144. Le mandamus	288
145. Bref de Prohibition	292
146. L'article 50 C.P.C.	293

CHAPITRE II. *Les conflits de reconnaissance syndicale.*

147. Préliminaires	295
148. La certification des associations	296
149. Révision et révocation des décisions de la Commission	298
150. La Commission de relations ouvrières et le pouvoir judiciaire	306

CHAPITRE III. *Les conflits de négociation de conventions collectives.*

151. Préliminaires	308
152. La négociation d'une première convention collective	309
153. Le décret et la négociation de conventions collectives particulières	310
154. Les amendements et le renouvellement de la convention collective	312
155. Réouverture des négociations sur les salaires	315

CHAPITRE IV. *Les conflits d'application de conventions collectives.*

156. Préliminaires	322
157. Les griefs et le régime du décret	323
158. Les griefs et la convention collective particulière	325
159. Les actions en réclamation de salaires	331
1. Loi de la convention collective et Loi du salaire minimum	332
2. Loi des syndicats professionnels	334
3. Loi des relations ouvrières	335
160. L'action syndicale à but professionnel	337

TROISIÈME PARTIE. L'ARBITRAGE

CHAPITRE I. *Les objections à l'arbitrage.*

161. État de la question	343
162. Solution	344

CHAPITRE II. *Présentation des preuves devant les arbitres.*

163. Préliminaires	348
164. Les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec	348
165. Les règles de la preuve selon le Code civil	351

CHAPITRE III. Sens du mot différend et contenu de la sentence arbitrale.

166. Préliminaires	356
167. Données générales	356
I.—État de la question	356
II.—La situation de faits	358
III.—Le point de droit	359
168. Le droit français	361
I.—Préliminaires	361
II.—La Loi du 11 février 1950	361
III.—La Loi du 24 juin 1936	364
IV.—La Loi du 25 mars 1919	365
169. Notre droit	367
I.—Revue de la jurisprudence	367
II.—Conclusions	370

CHAPITRE IV. La conciliation post-arbitrale.

170. État de la question	373
171. La loi	373

CHAPITRE V. L'action en exécution de sentence arbitrale de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.

172. État de la question	375
173. Les clauses normatives de travail	376
174. Les clauses contractuelles	377
175. La sentence constitue un titre par elle-même	378

QUATRIÈME PARTIE. LES ARBITRES ET LE CONTRÔLE JUDICIAIRE

CHAPITRE I. Le bref de prohibition.

176. Données générales	381
I.—Première réaction aux lois du 3 février 1944, et les amendements qu'elles ont subis	381
II.—État de la question	385
177. La Loi des relations ouvrières	386
I.—Notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts	386
II.—Dans les conflits d'intérêts, les arbitres n'exercent pas de pouvoir judiciaire	388
III.—La solution est la même pour les conflits de droit	393

178. La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés	393
I.—Dans les conflits de droit, les arbitres exercent des fonctions judiciaires	393
II.—La solution est la même pour les conflits d'intérêts	393
179. La Loi des différends ouvriers de Québec	395
I.—La Loi	395
II.—Un obiter dictum de M. le juge Bissonnette	395
180. Jurisprudence sur la fonction des arbitres	397
181. Tribunaux inférieurs	399
182. L'effet des textes restrictifs de l'autorité judiciaire	400
183. Solution proposée	406

CHAPITRE II. *Les arbitres et l'article 50 C.P.C.*

184. Le contrôle et la surveillance de la Cour supérieure sur les tribunaux inférieurs, les corps publics et les corporations	408
---	-----

CINQUIÈME PARTIE. LA SÉCURITÉ SYNDICALE

CHAPITRE I. *Notions fondamentales. Règles de droit, législation provinciale.*

185. Préliminaires	413
186. État de la question	414
187. Ce qu'est la sécurité syndicale et ses différentes espèces possibles	414
188. Les principales clauses de sécurité syndicale	415
I.—Clauses d'affiliation syndicale	416
II.—Clauses de retenue et de contribution syndicales	417
189. Considérations générales sur la jurisprudence arbitrale	418
190. La liberté du travail	422
191. La liberté syndicale	424
192. La Loi des syndicats professionnels	429
193. L'atelier fermé	431
I.—Les nouveaux employés	432
a) L'employeur	432
b) Les employés	434
II.—Les salariés au moment de la signature de la convention collective	434
a) L'employeur	434
b) Les employés	436
194. L'atelier syndical	437
195. Le maintien d'affiliation	438
196. La préférence syndicale	440
197. La retenue syndicale volontaire	440
198. La retenue syndicale obligatoire	442
199. La formule Rand.	444

CHAPITRE II. *La législation fédérale.*

200. Le Code national du travail	447
201. L'article 502A du Code criminel, 367 du nouveau code	448
202. Parallèle entre la sécurité syndicale dans le droit fédéral et en Angleterre	450

SIXIÈME PARTIE. LA PRESCRIPTION DES SALAIRES. LA GRÈVE ET LE CONTRAT DE TRAVAIL. CONCLUSIONS**CHAPITRE I. *La prescription des salaires.***

203. Préliminaires	453
204. Les prescriptions du droit statutaire	453
205. Les prescriptions du Code civil	455

CHAPITRE II. *Les effets de la grève sur le contrat de travail.*

206. Préliminaires	458
207. Rupture ou suspension du contrat de travail	458
208. Le Droit français.	458
209. Notre Droit	460

CHAPITRE III. *Conclusions.*

210. Considérations sur le droit du travail en général et en particulier sur le droit régissant les rapports collectifs	463
---	-----

FIN

DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF THE HISTORY OF ARTS
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637

ABRÉVIATIONS

A.C.	Appeal Cases.
Art.	Article.
B.R.	Rapports judiciaires de Québec, Cour du Banc de la Reine ou du Roi (Cour d'appel).
Can. Bar. Rev.	Canadian Bar Review.
C.C.	Code civil.
C.C.C.	Canadian Criminal Cases.
C. Cr.	Code criminel.
C.P.C.	Code de procédure civile de la province de Québec.
C.S.	Rapports judiciaires de Québec, Cour supérieure.
D.L.R.	Dominion Law Reports.
M.L.R.Q.B.	Montreal Law Reports, Queen's Bench.
R.	Rex ou Regina.
R. du B.	Revue du Barreau.
R.J.	Revue de jurisprudence.
R.L.	Revue légale.
R.P.	Rapports de pratique de Québec.
S.C.R.	Supreme Court Reports.
S.Rev. C.	Statuts révisés du Canada.
S.Rev. O.	Statuts révisés Ottawa.
S.R.Q.	Statuts refondus de Québec.
T.C.S.	Tribunaux des convictions sommaires.
V.	Versus.
W.W.N.	Western Weekly Reports.

RÉFÉRENCES FRANÇAISES

Civ.	Arrêt de la chambre civile de la Cour de cassation.
D. 1950, chr.	Dalloz, 1950, chronique.
D. 1950, leg.	Dalloz, 1950, législation.
D.P.	Recueil périodique Dalloz.
S.	Sirey.

STATE OF NEW YORK

IN SENATE, JANUARY 15, 1908.

REPORT OF THE

COMMISSIONERS OF THE LAND OFFICE

FOR THE YEAR 1907.

ALBANY: JAMES BROWN PUBLISHING CO., 1908.

PRINTED BY THE STATE PRINTING OFFICE, ALBANY.

**Table des décisions judiciaires et arbitrales,
de la Commission de relations ouvrières
de Québec et de "l'Ontario Labour
Relations Board"¹**

A

Allan & al vs City of Montreal	106
Allen vs The Sun Life Assurance of Canada and Bourke	275
Alliance des professeurs vs Commission des relations ouvrières de la province de Québec	406
Amalgamated Builders Council vs Harmon	86
Amalgamated Clothing Workers of America and others, Society Brand Clothes Limited vs	85, 133, 277
Arts graphiques vs Le Quotidien Ltée	166
A. A. of S. & E. Ry. Employees West York Coach Lines Assn.	305
Arvo Tuomi vs United Brotherhood of Carpenters and Joiners, L. 1669	300
Association Canadienne des travailleurs du verre, Unité locale No 1 vs Canadian Pittsburg Industries Limited (Pennvernon Division)	319
Association catholique des institutrices du district No 16, Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipa- lité de la paroisse de St-Athanase	105, 111, 186, 191, 222, 356, 357, 359, 367, 376, 394
Association catholique des institutrices laïques du dio- cèse de Joliette Inc. vs Commission scolaire de St- Zénon et al	306
Association catholique des institutrices rurales du dis- trict No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la muni- cipalité scolaire de St-Pascal	105, 111, 376, 395

¹ Les décisions apparaissent au nom de la demande, de la défense et, le cas échéant, de la mise en cause.

Association des employés du bas façonné de Sheer Silk Hosiery Ltd., Sheer Silk Hosiery Mills Ltd.	347
Association des infirmières de la Province de Québec vs Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville et al	208, 243
Association des maîtres plombiers de Montréal vs Comité Conjoint des métiers de la construction de Montréal	281, 283
Association des manufacturiers du meuble et Syndicat National des Travailleurs du Meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. Eastern Furniture Ltd. vs	105, 113, 330, 335, 396
Association des Manufacturiers de meuble et Eastern Furniture Ltd., Syndicat National catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.	377
Association des marchands détaillants du Canada Inc. vs Syndicat des employés de pièces et d'accessoires d'automobiles, Inc.	103, 396
Association des plâtriers de Montréal vs Tessier	334
Association des professeurs catholiques de Montréal vs The Labour Relations Board of the Province of Quebec and The Montreal Catholic School Commission	203, 283, 295, 301, 306, 385
Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec vs Dependable Slipper Shoe Mgr. Co. Ltd. et l'Union internationale des ouvriers de la fourrure	382
Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec et The John Ritchie Co. Ltd. vs DeBlois et autres et l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec Inc.	397
Atlantic & N. W. Ry. Co., Benning et al vs	106
Attorney General for Canada vs Attorney General for Ontario and others	71

B

Bannerman vs Hamelin	327
Banque Canadienne Nationale, Le Roi vs	461

Barreau de Montréal, Gagnon vs	404
Beauséjour et Canada Paper Box Co. Ltd. et autres, Brisebois vs	275
Beaver Furniture Company Limited, Snider, Lidstone, Ohlheiser and International Woodworkers of Ame- rica, C.I.O.-C.C.L.	305
Bédard, Lachine, Jacques Cartier & Maisonneuve Railway Co. et John A. Reid vs	400
Béique, Pacaud vs	400
Bélec, la Cité de Montréal vs	276
Benning et al vs Atlantic N. W. Ry. Co.	106
Bernier, Tremblay vs	400
Biltmore Shirt Co. Ltd. et l'Hon. Procureur général de la province et Commission conjointe de l'industrie de la chemise de la province de Québec	157
Binz Co. Ltd. vs Hon. Juge Pettigrew et autres et Syn- dicat national catholique du textile de Montmagny	259, 397
Blanchet vs Pagé Construction (Québec) Ltd.	142
Board (The,) of Conciliation and Investigation et al The Montreal Street Railway Co. vs	392
Boismenu et al vs le Syndicat professionnel des maîtres barbiers et coiffeurs de l'Île de Montréal, Inc.	294
Brique Citadelle Limitée vs Gagné et al et l'Union fédé- rale des ouvriers de la briqueterie de Québec	385, 399, 403
Brisebois vs Beauséjour et Canada Paper Box Co. Ltd. et autres	275
Building Materials Joint Committee, Saumure vs	155
Bureau des gouverneurs du Collège des chirurgiens- dentistes de la Province de Québec, Fortin, et le Col- lège des chirurgiens-dentistes de la province de Qué- bec, Maillet vs	400
Byalistoker Loan Syndicate, Procureur général de Qué- bec vs	284

C

Campbell vs Théroux	274
Canada Paper Box Co. Ltd., et Beauséjour, Brisebois vs	275
Canadian Copper Refiners Limited vs Labour Relations Board of the Province of Quebec et Oil Workers International Union	203, 261, 295, 306, 383, 401, 405
Canadian National Railways, Nolin vs	279, 281, 330
Canadian Pittsburg Industries Limited (Pennvernion division) Association Canadienne des travailleurs du verre, Unité locale No 1 vs	319
Canadian Vickers Limited et United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of U. S. and Canada, local 825 et al	354
Capuona, Home Insurance Company de New York vs	106
Chase, Starr vs	86
Choquet et al, Demers vs	400
Cité de Montréal vs Bélec	276
Cité de Montréal, Humburg vs	106
Cité de Montréal, Lachapelle, St-Martin vs	286
Cité de Montréal vs Paiement et Pitre	104, 106
Cité de Québec vs Drolet	346
Cité de Québec et Genest, Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc. vs	378
Cité de Québec et le Syndicat des employés des services extérieurs	354
Cité de Québec et Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc	347, 399
City of Montreal, Allen vs	106
City of Montreal, Lemoyne vs	106
City of Toronto, Godson vs	389
Classon Mills Limited vs Council of Arbitration et al	398
Coca Cola Ltée vs Ouimet et al	401

Comité conjoint de l'industrie de la chemise de la Province de Québec et Legarde et Cour des Sessions de la paix et Procureur général de Québec, Rossmore Limited vs	157
Comité conjoint de l'industrie des vêtements d'hommes et de garçons, et Fontaine et Victor, Dolly Dimple Inc. vs	157
Comité conjoint de l'industrie des vêtements d'hommes et de garçons vs Dolly Dimple Inc.	165
Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal, Association des maîtres plombiers de Montréal vs	281, 283
Comité paritaire de l'industrie de la chaussure, La Duchesse Shoe Limited vs	334
Comité paritaire de l'industrie de l'automobile et Procureur général de Québec et Cour des Sessions de la paix, Roy et al	156
Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district vs Dominion Blank Book Company Ltd.	167, 310, 455
Comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec vs Mont-Carmel Furniture Company Limited	149, 151
Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Lazarovitch et Cour des Sessions de la paix, Procureur général de Québec vs	145, 154, 169, 293
Comité paritaire du Commerce de l'Alimentation au détail vs Dame Hallé	155
Commercial Union Assurance Co. et al, Richelieu & Ontario Navigation Co. vs	108, 109
Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal, Association catholique des institutrices rurales du district No 60 inc. vs	105, 111, 376, 395
Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de l'Assomption et al, Guindon vs	204

Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase, Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. vs	105, 111, 186, 191, 222, 356, 357, 359, 367, 376, 394
Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Philippe, Gagnon vs	376, 457
Commissaires d'écoles pour la municipalité scolaire de Lauzon, Couture vs	204, 209
Commission conjointe de l'industrie de la chemise de la Province de Québec vs Biltmore Shirt Co. Ltd. et l'Hon. Procureur général de Québec	157
Commission conjointe des coiffeurs pour dames et al, Dame Lalonde vs	169
Commission des Relations Ouvrières de la P. Q., Alliance des professeurs vs	406
Commission des Relations Ouvrières de Québec et International Brotherhood of Electrical Workers et R. C. A. Victor Company, Walker vs	307
Commission scolaire de St-Zénon et al, Association catholique des instituteurs laïques du diocèse de Joliette Inc. vs	306
Community General of the Sisters of Charity at Ottawa, Pontiac Pacific Junction Ry. Co. vs	106
Compagnie de Pulpe de Mégantic vs La Corporation du Village d'Agnès	327
Comtois vs L'Union locale 1552 des lambrisseurs de navires et Robillard and others	133, 289
Construction Coopérative de Montréal, Procureur général de Québec vs	284
Corbett et Steamship Checkers and Cargo Repairmen, local 1657 Dupont vs	290
Corporation de la paroisse de St-Charles de Charlebourg, Paquet vs	328
Corporation de la paroisse de St-Étienne de La Malbaie, Donahue vs	121, 141
Corporation de Maisonneuve, Lussier vs	400

Corporation du Village d'Agnès vs Corporation de Pulpe de Mégantic	327
Council of Arbitration et al, Classon Mills Limited vs	398
Cour des sessions de la paix et Comité paritaire de l'industrie de l'automobile et Procureur général de Québec, Roy et al vs	156
Cour des sessions de la paix et Lazarovitch et Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal, Procureur général de Québec vs	145, 154, 169, 293
Cournor Mining Co. Ltd. vs Perron Gold Mines Ltd. et al	274
Cousins vs Harding et al	334
Couture vs Commissaires d'écoles pour la municipalité scolaire de Lauzon	204, 209
Couture, Quebec Asbestos Corporation vs	143, 182
Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. Ltd. vs Veitch	423

D

De Blois et autres et l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec Inc., Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec et The John Ritchie Co. Ltd. vs	397
De Laval Co. Ltd., United Electrical, Radio and Machine Workers of America	300
Demers vs Choquet et al	400
Dependable Slipper Shoe Mgr. Co. Ltd. et l'Union internationale des ouvriers de la fourrure, Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec vs	382
Desnoyers, Kearney vs	400
Diva Shoe Co. Ltd. vs Gagnon et Procureur général de Québec	144, 146, 149, 168
Dolly Dimple Inc., Comité conjoint de l'industrie des vêtements d'hommes et de garçons	165

Dolly Dimple Inc. vs Fontaine et Victor et Comité conjoint de l'industrie des vêtements d'hommes et de garçons	157
Dominion Blank Book Co. Ltd., Le Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district vs	167, 310, 455
Donahue vs La Corporation de la paroisse de St-Étienne de La Malbaie	121, 141
Droeger Seafarer's International Union of North America vs	292
Drolet, la Cité de Québec vs	346
Drouin, The United Shoe Machinery Co. of Canada, vs Laurendeau	389
Duchesse Shoe Limited vs Le Comité paritaire de l'industrie de la chaussure	334
Dupont vs Steamship Checkers and Cargo Repairmen, local 1657 et Corbett	290

E

Eastern Furniture Ltd. et Association des manufacturiers de meuble, Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.	377
Eastern Furniture Ltd. vs Syndicat National Catholique des Travailleurs du Meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. et l'Association des manufacturiers du meuble	105, 113, 330, 335, 396
Electro-Reagents (Quebec) Limited et International Workers Union, A.F.L., local 535	318
Engineers Club of Montreal vs Payer	141

F

Filey-Hall Paper Box Co. Ltd., Re: Frank A. Manning and Printing Specialties and Paper Products Union (local 466)	296
---	-----

Firestone Tire & Rubber Co. of Canada Ltd., and United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, C.I.O.	296
Fraternité des employés de tramways, Trahan vs	288

G

Gagné et l'Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec et La Brique Citadelle Limitée vs	385, 399, 403
Gagnon et Procureur général de Québec, Diva Shoe Co. Ltd. vs	144, 146, 149, 168
Gagnon vs Le Barreau de Montréal	404
Gagnon vs Les Commissaires d'écoles pour la munici- palité de St-Philippe	376, 457
Gauthier et al, Perreault vs	414
Genest et Cité de Québec, Syndicat des fonctionnaires municipaux de Québec Inc. vs	378
Giroux vs Maheux	261
Globe Printing Company, Toronto Newspaper Guild, local 81, American Newspaper Guild (C.I.O.) vs	403
Godson vs The City of Toronto	389
Guilmour vs Hall et al	285, 286
Guindon vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de l'Assomption et al	204

H

Hall et al, Guilmour vs	285, 286
Hallé, Comité paritaire de l'Alimentation au détail vs	155
Hamelin, Bannerman vs	327
Harding et al, Cousins vs	334
Harmon, Amalgamated Building Council vs	86
Hébert, Levin vs	151
Home Insurance Company de New York vs Capuona	106
Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville et al, Association des Infirmières de la province de Québec vs	208
Humburg vs la Cité de Montréal	106

Hotel and Restaurant Employees Union local 743 and others and Rowson's Tavern	317
Hours of Labour, Treaty of Versailles	70

I

International Brotherhood of Electrical Workers et R. C. A. Victor Company et Commission de Relations Ouvrières de Québec, Walker vs	307
International Ladies Garment Workers Union vs Rother	276
International Ladies Garment Workers Union vs Rothman	133
International Woodworkers of America, C.I.O. — C.C.L. and Snider, Lidstone, Ohlheiser and The Beaver Furniture Co. Ltd.	305
International Workers Union, A.F.L., local 535, Elec- tro-Reagents (Quebec) Limited vs	318

K

Kearney vs Desnoyers	400
Kuzych, White et al vs	329

L

Lachapelle et Cité de Montréal, St-Martin vs	286
Lachine, Jacques Cartier & Maisonneuve Railway Co. vs John A. Reid and L. A. Bédard	400
Lafleur et Woodward et al, Martcraft Ltd. vs	349
Lagarde et Cour des Sessions de la paix et Procureur général de Québec et Comité conjoint de l'industrie de la chemise de la Province de Québec, Rossmore Limited vs	157
Lalonde vs Commission conjointe des coiffeurs pour dames et al	169
Larochelle vs Price	328
Laurendeau et Drouin, The United Shoe Machinery Co. of Canada vs	389

Lazarovitch et Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal, et Cour des Sessions de la paix, Procureur général de Québec vs	145, 154 169, 293
Lemelin vs l'Union nationale catholique des boulangers	127, 289
Lemoine vs City of Montreal	106
Le Quotidien Limitée, Arts graphiques vs	166
Letarte et Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. and Price Brothers & Company Limited vs	102, 343, 367, 382, 385, 398, 402, 439, 440, 444
Lévesque vs J. B. Renaud et Cie Inc.	457
Levin vs Hébert	151
L'Héroult vs Mathieu	456
Lupovich et al, Shane et al vs	277, 281
Lussier vs Corporation de Maisonneuve	400
Le Soleil Limitée et Syndicat national des journalistes de Québec Inc.	421

M

Maillet vs Bureau des gouverneurs du Collège des chirurgiens-dentistes de la Province de Québec, Fortin, et Collège des chirurgiens-dentistes de la Province de Québec	400
Manning and Printing Specialties & Paper Products Union (local 466) Re Filey-Hall Paper Box Co. Ltd.	296
Marion et al, et l'Union du Commerce, Ricard vs	287
Martcraft Ltd. vs Jacques Lafleur et H. H. Woodward et al	349
Mathieu, L'Héroult vs	456
McDonald vs Tobin et autres	135, 279, 281
Mont-Carmel Furniture Company Limited, Comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec vs	149, 151

Montreal (The) Catholic School Commission, Alliance des professeurs catholiques de Montréal and The Labour Relations Board of the Province of Quebec	203, 295, 301, 306, 383, 385
Montreal (The) Street Railway Co. vs The Board of Conciliation and Investigation et al	392

N

Nolin vs Canadian National Railways	279, 281, 330
Noranda Mines Ltd. vs The United Steel Workers of America et al	278
Noranda Mines Ltd. vs The United Steel Workers of America, local 4278	135

O

Ouimet et al, Coca Cola Ltée vs	401
---	-----

P

Pacaud vs Béique	400
Paiement et Pitre, La Cité de Montréal vs	104, 106
Pagé Construction (Quebec) Ltd., Blanchet vs	142
Paquet vs La Corporation de St-Charles de Charles- bourg	328
Payer, The Engineers Club of Montreal vs	141
Perrault vs Gauthier et al	414
Perron Gold Mines Ltd. et al, Cournor Mining Co. Ltd. vs	274
Pettigrew et Syndicat National Catholique du Textile de Montmagny Inc., M. E. Binz Co. Ltd. vs	259, 397
Pineau vs St-Laurent et la Compagnie Neigette	286
Pontiac Pacific Junction Ry. Co. vs The Community General of the Sisters of Charity at Ottawa	106
Price Brothers & Company Ltd. vs Letarte and Syn- dicat national des travailleurs de la pulpe et du pa- pier de Riverbend Inc. and another	102, 343, 367, 382, 385, 398, 402, 439, 440, 444

Price Brothers & Co. Ltd. vs les Syndicats nationaux des employés de la pulpe et du papier de Riverbend et Jonquière	441
Printing Specialties & Paper Products Union local 466, Frank A. Manning vs Re Filey-Hall Paper Box Co. Ltd.	296
Procureur général de Québec vs Byalistoker Loan Syndicate	284
Procureur général de Québec et Commission conjointe de l'industrie de la chemise de la Province de Québec, et Biltmore Shirt Co. Ltd.	157
Procureur général de Québec vs Construction Coopérative de Montréal	284
Procureur général de Québec et Cour des sessions de la paix et Comité paritaire de l'industrie de l'automobile, Roy et al vs	156
Procureur général de Québec et Gagnon, Diva Shoe Co. Ltd. vs	144, 146, 149, 168
Procureur général de Québec vs Lazarovitch et Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Cour des sessions de la paix	145, 154, 169, 293

Q

Quebec Asbestos Corporation vs Couture	143, 182
Quebec Labour Relations Board, Canadian Coppers & Refiners Limited vs	203, 261, 295, 306, 383, 401, 405
Quebec Labour Relations Board and The Montreal Catholic School Commission, Alliance des professeurs catholiques de Montréal	203, 295, 301, 306, 383, 385

R

R. vs La Banque Canadienne Nationale	461
R. C. A. Victor et Commission des Relations ouvrières de Québec et International Brotherhood of Electrical Workers, Walker vs	307

Rapport du Conseil d'arbitrage chargé de régler le différend survenu entre la Cité de Québec et le syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc.	347, 399
Reference in re Legislative Jurisdiction of Parliament to enact the Weekly Rest in Industrial Undertakings Act. (1935 c. 14)	70
Reference in re Legislative Jurisdiction over Hours of Labour	70
Regem, Society Brand Clothings Ltd. et al	84, 449, 462
Reid vs Bédard et Lachine, Jacques Cartier & Maison-neuve Railway Co.	400
Renaud et Cie Inc., Lévesque vs	457
Ricard vs Marion et al et l'Union du Commerce	287
Richelieu & Ontario Navigation Co. vs Commercial Union Assurance Co. et al	108, 109
Robillard, l'Union locale 1552 des lambrisseurs de navires, Comtois vs	133, 289
Rossmore Limited vs Comité conjoint de l'industrie de la chemise de la Province de Québec et Lagarde et Cour des Sessions de la paix et Procureur général de Québec	157
Rother, International Ladies Garment Workers Union vs	276
Rothman, International Ladies Garment Workers Union vs	133
Rowson's Tavern and Hotel and Restaurant Employees Union local 743 and others	317
Roy et al vs La Cour des Sessions de la paix et le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile et l'Hon. Procureur général de Québec	156
Rudner et al, Sherker vs	286

S

St-Laurent et la Compagnie Neigette, Pineau vs	286
St-Martin vs Lachapelle et la Cité de Montréal	286

Saumure vs Building Materials Joint Committee . . .	155
Seafarer's International Union of North America vs Droeger	292
Shane et al vs Lupovich et al	277, 281
Sheer Silk Hosiery Mills Ltd. vs Association des em- ployés du bas façonné de Sheer Silk Hosiery Ltd. . .	347
Sherker vs Rudner et al	286
Snider et al, Toronto Electric Com'rs. vs	69
Snider, Lidstone, Ohlheiser and International Wood- workers of America, C.I.O. — C.C.L. and The Beaver Furniture Co. Ltd.	305
Society Brand Clothes Limited vs Amalgamated Clothing Workers of America and others . . .	85, 133, 277
Society Brand Clothes Ltd. et al vs Regem . . .	84, 449, 462
Starr vs Chase	86
Steamship Checkers and Cargo Repairmen, local 1657 et Corbett, Dupont vs	290
Sun Life Assurance of Canada and Bourke, Allen vs . .	275
Syndicat des employés de pièces et d'accessoires d'au- tomobiles Inc., Association des marchands détail- lants du Canada Inc. vs	103, 396
Syndicat des employés des services extérieurs, la Cité de Québec	354
Syndicat National Catholique des travailleurs du meu- ble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc., et l'Asso- ciation des manufacturiers du meuble, Eastern Fur- niture Ltd. vs	105, 113, 330, 335, 396
Syndicat National Catholique des travailleurs du meu- ble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. vs Eastern Furniture Ltd. et l'Association des manufacturiers du meuble	377
Syndicat National Catholique du Textile de Montma- gny Inc. et Pettigrew, Binz Co. Ltd. vs	259, 397
Syndicat National des journalistes de Québec Inc. et Le Soleil Limitée	421

Syndicats Nationaux des employés de la pulpe et du papier de Riverbend et Jonquière, Price Brothers Co. Ltd.	441
Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc. et la Cité de Québec	347, 399
Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc. vs La Cité de Québec et Genest	378
Syndicat professionnel des maîtres barbiers et coiffeurs de l'Île de Montréal Inc., Boismenu et al vs	294

T

Tessier, Association des plâtriers de Montréal vs	334
Théroux, Campbell vs	274
Toronto Electric Com'rs. vs Snider et al	69
Toronto Newspaper Guild, local 87, American Newspaper Guild (C.I.O.) vs Globe Printing Company	403
Trahan vs Fraternité des employés de tramways	288
Tremblay vs Bernier	400

U

Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec, et Gagné, Brique Citadelle Ltée vs	385, 399, 403
Union internationale des ouvriers de la fourrure et Dependable Slipper Shoe Mgr. Co. Ltd., et Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec	382
Union locale 1552 des lambrisseurs de navires et Robillard and others, Comtois vs	133, 289
Union Nationale Catholique des boulangers, Lemelin vs	127, 289
Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec et De Blois, Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec et John Ritchie Co. Ltd.	397

United Ass. of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of U.S. and Ca- nada, local 825 et al., Canadian Vickers Ltd.	354
United Brotherhood of Carpenters and Joiners, local 1669, Arvo Tuomi	300
United Electrical, Radio and Machine Workers of America vs The De Laval Co. Ltd.	300
United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, C.I.O. and Firestone Tire & Rubber Co. of Canada Ltd.	296
United Shoe Machinery Co. of Canada vs Laurendeau et Drouin	389
United Steel Workers of America et al., Noranda Mines Ltd. vs	278
United Steel Workers of America, local 4278, Noranda Mines Ltd. vs	135

V

Veitch Crofter Hand Woven Tweed Co. Ltd. vs	423
Versailles, Treaty of, Re Hours of Labour	70

W

Walker vs International Brotherhood of Electrical Workers, et R.C.A. Victor Company et Commission des Relations ouvrières de Québec	307
West York Coach Lines Assn. vs A. A. of S. & S. Ry. Employees	305
White et al vs Kuzych	329

Main body of faint, illegible text, possibly a list or a series of entries.

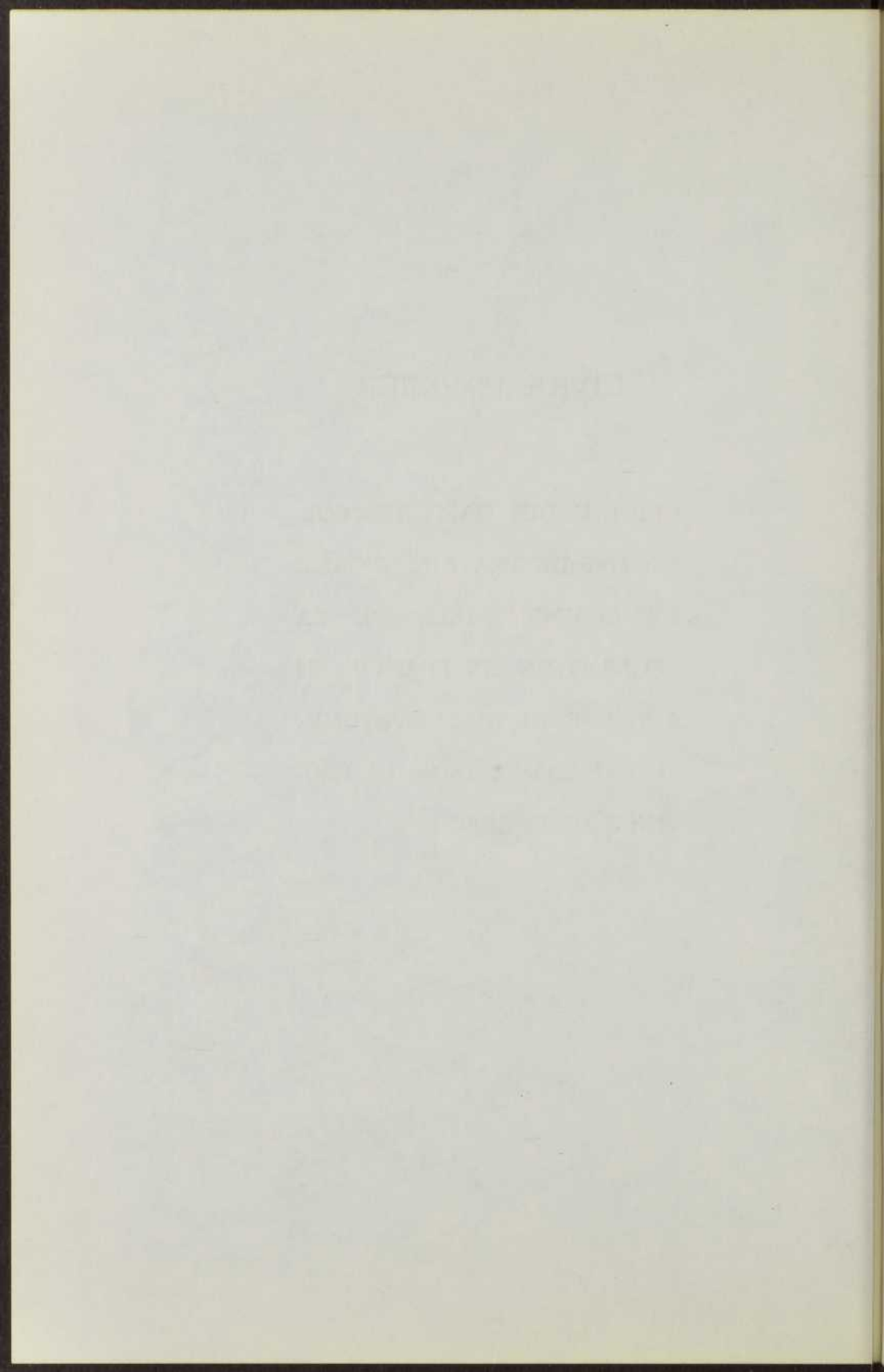
A distinct line of faint text, possibly a section separator or a specific entry.

Another line of faint text, continuing the illegible content.

Faint text at the bottom of the page, possibly a footer or a concluding line.

LIVRE PREMIER

ORIGINE DES RAPPORTS COL-
LECTIFS DU TRAVAIL. EXPOSÉ
ET COMMENTAIRES DE LA
LÉGISLATION EN FRANCE, EN
ANGLETERRE, AUX ÉTATS-UNIS,
AU CANADA ET DANS LA PRO-
VINCE DE QUÉBEC.



PREMIÈRE PARTIE

EN FRANCE

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

CHAPITRE I

EN FRANCE

Origine des rapports collectifs du travail

1. Historique.

1. Historique.—Les conflits collectifs du travail remontent à la transformation des compagnonnages en classes fermées, à l'époque de la décadence des corporations, dans la première moitié du 17^{ième} siècle. L'organisation de ce qu'on appelle aujourd'hui les *relations patronales-ouvrières* sous l'ancien régime, avec les apprentis, les compagnons et les maîtres groupés dans la corporation, on le conçoit facilement, ne pouvait donner naissance à des conflits collectifs du travail. Ce qu'on désigne de nos jours par l'expression de *rapports collectifs du travail*, ne se rencontrait pas, et c'est de ces rapports que naissent le plus souvent les conflits collectifs.

La plupart des lecteurs connaissent ce qu'on appelle les compagnonnages. Les corporations en étaient venues à constituer de véritables monopoles et, comme tous les monopoles, elles engendraient des abus, par exemple: elles inséraient dans leurs règlements des clauses qui en fermaient la porte aux nouveaux venus; elles imposaient des droits prohibitifs, ou encore, pratiquaient le népotisme. Les compagnons, souvent, n'avaient pas d'autre privilège que celui de fournir leur travail. Ils étaient sous la dépendance de la corporation plutôt qu'ils en faisaient partie, ce qui les amena à organiser des associations de défense prohibées par la loi, que l'on a appelées les compagnonnages.

Au début du 18^{ième} siècle, on voit apparaître des établissements à personnel nombreux. L'industrie prend un essor considérable avec les découvertes scientifiques, le développe-

ment des communications et des relations internationales. C'est la naissance de la grande industrie qui, au moyen de lettres patentes, est soustraite à l'organisation corporative et accepte tous les ouvriers dans les manufactures. Les conditions de vie sont très difficiles. C'est à ce moment qu'apparaissent ce qu'on appelle les rapports collectifs du travail, qui sont de trois sortes: a) les compagnonnages, les ancêtres de nos syndicats, a-t-on écrit, qui groupent des compagnons poursuivant un même but, en dépit de l'hostilité générale et des interdictions royales; b) des accords collectifs où certains auteurs ont vu une préfiguration de nos conventions collectives; c) des conflits collectifs qui prennent la forme de coalition, de cabale; nos grèves modernes.

Comme les compagnonnages, les accords collectifs sont contre les règles de la corporation. Les coalitions et les grèves vont jusqu'à entraîner la peine de mort. Les rapports collectifs naissent et vivent dans l'illégalité.

Le régime de l'ancienne France, avec les corporations de métiers surtout, et aussi, plus tard, avec les villes libres et les lettres patentes en plus des corporations, en était un de rapports individuels de travail, avec la conséquence que les conflits étaient individuels. Ces conflits étaient régis par les règlements des corporations, les ordonnances des maires et les édits des seigneurs et du roi. Les prud'hommes réglaient les conflits entre les maîtres. Ordinairement, surtout dans les villes, leur compétence ne couvrait pas les différends entre maîtres et compagnons. Ces contestations relevaient des maires et des échevins. Les conflits collectifs étaient hors la loi.

La loi Le Chapelier, votée par l'Assemblée constituante les 14 et 17 juin 1791, après avoir dit, à l'article 1, que "l'anéantissement de toutes les espèces de corporations de citoyens du même état ou profession" était une des bases de la Constitution française, défendait "de les rétablir de fait sous quelque prétexte ou quelque forme que ce soit". Elle interdisait "aux citoyens d'un même état ou profession. . .

lorsqu'ils se trouvent ensemble de nommer ni président, ni secrétaire, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs." Les deux derniers mots sont significatifs: la loi ne reconnaissait aucun intérêt collectif. Elle prohibait les associations, les ententes sur les salaires, les coalitions, par conséquent, tout rapport collectif du travail, jetant les fondements d'un nouveau régime, un régime de rapports individuels, à base uniquement contractuelle, que l'on va retrouver, en 1804, dans le Code civil. Ce nouveau régime rompt avec l'ancien dans l'ordre des rapports individuels, et il accentue encore l'hostilité du pouvoir à l'égard des rapports collectifs. Cette hostilité, nous la rencontrons dans le Code pénal de 1808, qui réprime la coalition patronale et, plus sévèrement encore, la coalition ouvrière. L'inégalité de traitement est flagrante. Donc, organisation des rapports individuels du travail selon une conception nouvelle et interdiction des rapports collectifs, voilà les deux caractéristiques du régime. Nous assistons alors à une période de répression de l'action collective ouvrière, parallèlement à des alternances de tolérance et de répression vis-à-vis des groupements patronaux. C'est l'Empire et la Restauration.

Les défenses de la loi Le Chapelier et du Code pénal, qui mettaient la coalition et l'association hors la loi, n'avaient pu empêcher les ouvriers de se grouper. On assiste à ce qu'on a appelé la discordance entre le droit et les faits. Le mouvement ouvrier se développe peu à peu avec l'accroissement de la classe ouvrière. La concentration des capitaux et le développement du machinisme font naître de grands établissements industriels qui requièrent des effectifs ouvriers de plus en plus nombreux. La condition du travailleur, d'abord précaire, en devient une de misère. Les lois prohibitives ne réussissent plus à empêcher les groupements de se constituer en nombre de plus en plus grand, d'abord sous forme de société de résistance, puis, en véritables associations qui prétendent être les porte-parole du personnel vis-à-vis de l'employeur.

Exposé et commentaire de la législation

2. Déclin du régime libéral et naissance du droit des rapports collectifs du travail.—3. Développement du droit du travail. Abolition du délit de coalition.—4. Développement (suite) reconnaissance légale des syndicats.—5. Première loi sur la conciliation et l'arbitrage.—6. Première loi sur la convention collective.—7. Les accords de Matignon; généralisation des conventions collectives.—8. La législation française actuelle.—La Loi du 11 février 1950.—9. Les conventions collectives.—10. La conciliation et l'arbitrage.—11. Le droit de grève. Principes.—12. Les limites de l'exercice du droit de grève.—13. La faute lourde du salarié.—14. La Cour supérieure d'arbitrage.

2. Déclin du régime libéral et naissance du droit des rapports collectifs du travail.—Les conséquences néfastes du régime individualiste et égalitaire où l'ouvrier, réduit à l'état d'isolement, ne pouvait discuter les conditions de travail avec l'employeur et devait accepter des heures trop longues et un salaire de famine; les conflits qui prenaient la forme de grèves violentes, surtout à partir de 1830; les préoccupations sociales pour les milliers de travailleurs attirés de la campagne vers les villes par l'appât du gain, entassés autour des usines dans des maisons malsaines et surpeuplées, et réduits à la misère, voilà autant de situations qui amenèrent le déclin du régime libéral et la naissance du droit des rapports collectifs du travail. Le législateur finit par s'émouvoir et, malgré la résistance de l'opposition libérale et des industriels, le 22 mars 1841 était votée la loi défendant de faire travailler les enfants dans les manufactures, les usines et les ateliers avant qu'ils aient atteint l'âge de huit ans. C'était la première loi de protection. Elle ne porte pas sur les rapports collectifs du travail, mais nous la signalons parce qu'elle représente la première intervention du législateur dans un domaine jusque là réservé à l'entière liberté des contrats.

La Révolution de 1848, dans les textes du moins, avait amené la rupture complète avec la conception libérale et

l'apparition d'un droit du travail qui fut de courte durée. La Constitution de 1848 proclamait le suffrage universel, donnant le droit de vote sans condition de cens à tous les français âgés de 21 ans. La classe ouvrière devait trouver une arme efficace dans son bulletin de vote:—

"Ainsi la législation ouvrière va sortir de ces deux causes: le spectacle de la misère dans laquelle la transformation industrielle a plongé la classe des salariés; la force que le bulletin de vote donnera aux revendications ouvrières".¹

Parmi les initiatives du gouvernement républicain de 1848, il est important de signaler le premier recours à l'arbitrage en matière de conflits collectifs ouvriers. Les délégués de la *Commission pour les travailleurs*, appelée aussi *Commission du Luxembourg*, et les représentants du gouvernement réussirent à régler par des arbitrages de nombreux conflits du travail.

Avec l'Empire libéral, le droit du travail est définitivement installé en France, et il va se développer sous la troisième et la quatrième république. Donnons quelques précisions.

3. Développement du droit du travail. Abolition du délit de coalition.—Au début de l'Empire, plus précisément de 1852 à 1860, le mouvement d'opinion en faveur de la classe ouvrière est complètement arrêté. Nous assistons à une période d'autorité et de réaction. À partir de 1860, l'Empereur, que les questions sociales avaient toujours intéressé, inaugure une nouvelle politique envers les ouvriers. Les syndicats sont non seulement tolérés mais encouragés.

L'année 1864 est une des plus importantes en matière de rapports et de conflits collectifs du travail. C'est l'année de l'exposition universelle de Londres, où *La première Internationale* a été organisée. Le mouvement en faveur des ouvriers est très prononcé. Par la loi du 25 mai, qui amende le Code pénal, l'abandon concerté du travail cesse d'être

¹ Capitant & Cuche — *Précis de législation industrielle*— 1939 — 5e éd. N° 9, page 16.

un délit. En d'autres termes, la loi abolit le délit de coalition. Elle reconnaît par conséquent le droit des ouvriers de créer un conflit collectif en s'unissant pour soutenir des revendications communes, ce qui rendait la grève licite, en dépit de ce que disait Émile Olivier, président du conseil. Cependant, ce n'est qu'en 1946 que le droit de grève a été expressément reconnu, dans le préambule de la Constitution de la République Française promulguée le 28 octobre: "le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente".

À la fin de l'Empire, l'influence de la classe ouvrière est considérable et il y a au Parlement une majorité favorable à la législation protectrice des travailleurs. Ces deux facteurs vont permettre à la Troisième République de faire avancer la législation du travail. La plupart des lois passées cependant ne portent pas sur les rapports collectifs. Mentionnons toutefois celle qui marque le point de départ, la Loi du 19 mai 1864. C'est une mesure de protection pour les enfants employés dans les usines, et qui interdit aux femmes le travail dans les mines.

4. Développement (suite) reconnaissance légale des syndicats.—Vingt ans après l'abolition du délit de coalition, le 21 mars 1884, Waldeck-Rousseau fait voter la loi célèbre qui confère une existence légale aux syndicats. Cette loi fait disparaître les derniers vestiges de la loi Le Chapelier. L'industrie française s'est beaucoup développée sous le Second Empire, mais la condition de l'ouvrier a peu changé et les grèves sont fréquentes. Les syndicats se multiplient et l'autorité les tolère. Elle va même jusqu'à leur permettre de tenir des congrès. La théorie libérale est de plus en plus critiquée. Une fois de plus, la France subit l'influence de l'étranger, sous la forme des théories socialistes allemandes. L'opinion publique se préoccupe davantage des questions ouvrières et l'ouvrier, grâce au suffrage universel, influence de plus en plus la législation.

La Loi de 1884 complète celle de 1864 et ainsi les deux grandes libertés nécessaires à la défense des droits de

l'ouvrier et qui le mettent en état de parler d'égal à égal avec l'employeur, liberté de coalition et liberté d'association, sont reconnues: la réalité triomphe de l'idéologie de 1789.

Cette loi de 1884, qui aurait dû avoir des conséquences si profondes sur le plan des relations patronales-ouvrières, a produit peu d'effets durant le premier demi-siècle qui a suivi. Ainsi, en 1936, il n'y avait que 10% des ouvriers organisés en France et leurs syndicats étaient très pauvres comparés aux trade-unions anglais. Cela est dû à bien des causes qu'il n'y a pas lieu d'examiner ici. Contentons-nous de signaler l'incompréhension des patrons et l'abus des syndicats. Les employeurs refusèrent d'accepter l'idée que les dirigeants syndicaux fussent réellement compétents pour négocier avec eux. Bien des chefs ouvriers ne renoncèrent pas à l'idée de voir dans le conflit collectif une arme révolutionnaire, autant, sinon plus, qu'un mode de revendication de meilleures conditions de travail.

La convention collective a été longtemps pratiquée en France avant la loi de 1919, la première sur le sujet. Nous y reviendrons. On appelle ordinairement *Régime jurisprudentiel et doctrinal* le régime de conventions collectives antérieur à l'adoption de cette loi. L'année 1884, pour ce qui est des rapports collectifs du travail, est surtout importante parce qu'elle a valu aux syndicats professionnels une existence légale, mais elle l'est aussi parce qu'elle marque le départ d'une pratique plus fréquente des conventions collectives, en usage depuis déjà un quart de siècle, et reconnues par la jurisprudence et la doctrine.

5. Première loi sur la conciliation et l'arbitrage.—

Lors du vote de la loi de 1864, on avait proposé d'obliger les employeurs et les employés à tenter, avant la grève ou le lock-out, de régler leurs différends au moyen de la conciliation devant les prud'hommes. Cette idée avait été repoussée par le gouvernement parce qu'il craignait qu'on l'accusât de compromettre le principe de la liberté du travail. En 1893 est adoptée la première loi française sur la conciliation

et l'arbitrage en cas de grève. Le recours à ces organismes de pacification est facultatif. L'opinion généralement admise jusque là était que les conflits collectifs entre employeurs et employés ne pouvaient comporter de solution pacifique. L'année précédente, une grève fameuse, la grève de Carmaux, avait donné lieu à des incidents violents et ce n'est qu'après beaucoup de difficultés que le président de la République, Émile Loubet, prié d'intervenir personnellement comme arbitre, avait réussi à y mettre fin. C'était la première fois qu'on avait recours à un véritable arbitrage. Il y avait aussi l'exemple de ce qui se passait en Angleterre, où bien des conflits collectifs étaient évités ou réglés au moyen de la conciliation et de l'arbitrage.

À la fin du dix-neuvième siècle, les milieux du travail tentèrent souvent de régler les conflits collectifs par des solutions pacifiques: commission paritaire, conciliation des différends, etc., etc. Un courant politique se dessine alors dans ce sens. Peu à peu, il s'intensifie et gagne de nombreux et puissants adeptes. Plusieurs propositions ou projets de loi sur le droit de grève furent déposés de 1900 à 1936 mais aucun n'acquiesça force de loi.

6. Première loi sur la convention collective.— L'année 1919, avec la loi du 25 mars, vit la fin du régime jurisprudentiel et doctrinal et le début du régime légal en matière de convention collective. En l'absence de texte, les tribunaux lui appliquaient le droit commun des contrats.

Le législateur de 1919 s'est appliqué à rencontrer les besoins de la pratique, mais sa loi est peut-être encore plus importante en ce qu'elle manifeste une évolution profonde du droit qui se dégage des concepts du Code civil, pour s'attacher à reproduire la nature particulière de la convention collective. Tour à tour, on avait fait appel aux règles de la gestion d'affaires, de la stipulation pour autrui, puis d'une sorte de mandat légal pour faire entrer cette figure de droit dans les cadres classiques, puis on s'est aperçu qu'on faisait fausse route et qu'on était en face d'une figure juridique nouvelle,

correspondant à un besoin nouveau, qui obéit à ses propres règles, et dont il y avait lieu de consacrer l'existence légale.

Sous ce régime, les parties à la convention étaient des groupements, syndicats, cartels, associations, comités de grève, jouissant ou non de la personnalité juridique. Des individus ne pouvaient y figurer comme signataires. La loi cependant permettait à l'employeur de conclure une convention collective avec le groupement formé par ses salariés. L'objet de l'accord était de régler les conditions de travail, en particulier les conditions auxquelles devaient satisfaire les contrats individuels. Son contenu était laissé à l'entière liberté des parties. Cette liberté ne connaissait de limites que celles découlant des lois prohibitives ou des exigences de l'ordre public. On se servit de la convention pour fixer les taux de salaires, la durée du travail, les congés payés; pour organiser l'apprentissage, déterminer l'avancement, prévoir la retraite. Elle arrêta aussi les obligations des groupements signataires, le règlement des différends par l'arbitrage, la formation des commissions chargées de la révision de l'accord, sa dénonciation.

La principale lacune de la loi de 1919 était que les conventions collectives conclues par les groupements ne pouvaient être appliquées à toute la profession. L'entrée en vigueur de cette loi et des conditions économiques favorables amenèrent la conclusion d'un grand nombre de conventions mais, dès l'année suivante, le mouvement perdit son élan, et le nombre de nouveaux accords collectifs se mit à diminuer pour devenir insignifiant à partir de 1927. Le peu de résultat produit par la loi durant ces dix années d'application doit être attribué à l'hostilité du patronat, à la scission du mouvement ouvrier et aux défauts du système sur le plan juridique.

7. Les accords de Matignon; généralisation des conventions collectives.—L'année 1936 est une des plus importantes en France pour les relations patronales-ouvrières. C'est d'abord celle des accords Matignon, du 8 juin.

“Là sont réunis et discutent sur un pied d'égalité, pour la première fois, les représentants de la Confédération des Organisations patronales. M. Buchemin et ses collègues — et les représentants de la Confédération Générale du Travail dont le Chef est Léon Jouhaux. De cette séance solennelle, tenue sous la présidence de Léon Blum, Chef du Gouvernement du Front Populaire, que soutiennent une forte majorité parlementaire et un puissant courant d'opinion, sortent les accords Matignon.....

*La généralisation des conventions collectives, la reconnaissance du libre exercice du droit syndical sont expressément inscrits dans ces accords. Et une fois de plus, tout un droit nouveau va surgir”.*²

Ce droit prit la forme de la loi du 24 juin sur les conventions collectives, qui corrigeait les défauts de celle de 1919. Le régime antérieur continuait de s'appliquer sur tous les points que la loi nouvelle ne réglait pas. Mais cette législation accordait une place particulière aux conventions collectives conclues par les organisations les plus représentatives de la profession. De plus, dans l'industrie et le commerce, elle en permettait l'extension, au moyen d'un arrêté pris par le ministre du travail, à tous les employeurs et à tous les salariés de la profession concernée.

La loi de 1936, en conservant le régime de 1919 pour tout ce qu'elle ne couvrait pas, laissait le contenu des conventions collectives ordinaires à l'entière liberté des parties, mais elle réglait celui des conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives. Elle obligeait les parties à y insérer un certain nombre de clauses portant sur les questions les plus importantes en matière de relations patronales-ouvrières. Un premier groupe de clauses avait pour objet la réglementation des conditions du travail: les minima de salaires, le délai-congé, l'apprentissage. Un deuxième portait sur l'organisation des rapports entre les groupements signataires, tel que la durée de la convention, ses modifications, les procédures de conciliation et d'arbitrage des conflits collectifs. Enfin, une dernière

² P. Grunebaum—Ballin et Renée Petit *“Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain”*. Recueil Sirey, 22, rue Soufflot, Paris Ve. 1954, page 132.

catégorie de clauses formait ce qu'on appelle la "Loi constitutionnelle des entreprises". Elle avait trait à la liberté syndicale, etc. Les parties étaient libres d'ajouter à ces dispositions obligatoires toutes celles qui n'étaient pas contraires aux lois en vigueur.

La loi du 24 juin 1936, sur des conventions collectives, en décrétant que les parties devaient nécessairement y prévoir des procédures de conciliation et d'arbitrage des différends collectifs, a introduit la conciliation et l'arbitrage obligatoire en France. Le 31 décembre de la même année fut promulguée la loi qui imposait, dans toutes les professions commerciales et industrielles, le recours obligatoire "avant toute grève ou lock-out" aux procédures de conciliation et d'arbitrage. Cette législation devait être complétée par des lois subséquentes, entre autres par celle du 4 mars 1938 qui a créé une Cour supérieure d'arbitrage.

La loi de 1936 et celles qui l'ont complétée ont amené un développement considérable de la convention collective, mais une sur dix seulement fut l'objet d'un décret d'extension. Ce régime devenait pratiquement inutile avec la convention conclue par des organisations représentant l'ensemble de la profession.

8. La législation française actuelle. La Loi du 11 février 1950.—La législation actuelle sur les rapports collectifs du travail se trouve à la loi votée le 11 février 1950,³ qui abroge toute législation antérieure sur la matière. Son champ d'application est très étendu. Elle fixe à la fois le régime des conventions collectives et celui de l'arbitrage des conflits collectifs du travail.

La loi du 31 décembre 1936 ne s'appliquait qu'aux entreprises industrielles et commerciales. Celle du 11 février 1950 couvre également les professions agricoles et connexes à l'agriculture, les professions libérales, les officiers publics et ministériels, les gens de maison, les concierges d'immeubles, les travailleurs à domicile, le personnel des sociétés

³ D. 1950, leg. page 52.

civiles, des syndicats professionnels ou des associations de quelque nature qu'elles soient. Cependant, elle ne s'applique pas aux établissements et entreprises dont le personnel est soumis aux statuts législatifs ou réglementaires des entreprises publiques.

9. Les conventions collectives.—Le titre premier est consacré aux conventions collectives. Elles venaient de subir une crise qu'on attribue à trois causes: les rapports des organisations ouvrières entre elles, au sujet de la détermination des groupements les plus représentatifs; les rapports des organisations syndicales et de l'État et, principalement, les relations entre les organisations patronales et les organisations ouvrières.

Alors que la loi de 1936 permettait l'extension des conventions collectives à tous les membres de la profession dans l'industrie et le commerce seulement, la loi de 1950 l'a généralisée et a donné dans ce domaine de larges pouvoirs au ministre du travail.

Les parties à la convention sont, pour les employeurs, une ou plusieurs organisations syndicales ou tout autre groupement d'employeurs, ou même un ou plusieurs employeurs pris individuellement et, pour les salariés, une ou plusieurs associations syndicales de travailleurs. Ainsi, pour la partie patronale, un simple groupement de fait aussi bien qu'un syndicat jouissant de la personnalité juridique, un simple employeur, peuvent conclure une convention collective. La loi est plus sévère pour les salariés. Un groupement de fait, d'après l'interprétation qu'on donne ordinairement aux mots "organisation syndicale", n'est pas admis comme partie signataire.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application, qui peut être national, régional ou local. Ainsi, les parties peuvent prendre pour cadre l'ensemble du territoire ou une région, ou une localité.

En France, aujourd'hui, on a les conventions collectives ordinaires, c'est-à-dire, celles conclues par n'importe quelle

organisation, groupement ou employeur autorisé à le faire, sans l'intervention de l'État; ce sont les conventions de la loi de 1919, conservées par celle de 1936. On a aussi les conventions collectives signées par les organisations syndicales les plus représentatives de la profession, groupées en commission mixte par le ministre qui agit de sa propre initiative ou à la demande d'une de ces organisations. Ces conventions sont nationales, régionales ou locales, alors que les conventions ordinaires, cela se comprend, sont surtout locales. On a, enfin, les conventions collectives extensionnées.

Le contenu des conventions collectives ordinaires est laissé à l'entière liberté des parties, sauf les restrictions imposées par les lois prohibitives. Les signataires peuvent donc choisir la réglementation des conditions de travail qui leur convient.

Pour les conventions nationales, conclues par les organisations syndicales les plus représentatives, la loi prévoit deux catégories de clauses: les clauses obligatoires et les clauses facultatives. Les clauses obligatoires comprennent les trois mêmes groupes que la loi de 1936: a) celles qui ont pour objet la réglementation des conditions de travail: les salaires, le délai congé, les congés payés, les conditions particulières du travail des femmes et des jeunes gens; b) les clauses qui organisent les rapports entre les groupements signataires, tels que la révision ou la dénonciation de la convention, les dispositions conventionnelles de conciliation dont nous parlerons dans un instant; c) enfin, un troisième groupe constitue ce qu'on appelle "les dispositions constitutionnelles pour toutes les entreprises". Ici, la loi oblige les groupements syndicaux à insérer, dans les conventions, des clauses relatives aux conditions d'embauchage et de congédiement, au choix des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprises, enfin, au fonctionnement des œuvres sociales.

La disposition de la loi sur l'embauchage et le congédiement rendrait illégales plusieurs de nos formules de sécurité syndicale, tel que l'atelier fermé, l'atelier syndical, le maintien de l'affiliation, la préférence syndicale. Après avoir

dit que les organisations syndicales les plus représentatives doivent régler les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, elle ajoute "sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les travailleurs".

La plus importante des clauses facultatives est celle qui porte sur l'arbitrage des conflits collectifs, dont nous allons parler dans un instant. Entrent aussi dans ce groupe les dispositions sur les heures supplémentaires de travail, les travaux par roulement, le travail de nuit, du dimanche, des jours fériés, la rémunération à la pièce, les primes d'ancienneté et d'assiduité, les indemnités pour déplacement.

Le contenu des conventions collectives régionales ou locales conclues par les organisations syndicales les plus représentatives est très différent selon les circonstances. Dans le cas où une convention nationale existe déjà pour la branche d'activité intéressée, les conventions régionales ou locales adaptent la convention nationale, ou certaines de ses dispositions, aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité. Elles peuvent cependant renfermer des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs. S'il n'y a pas déjà de convention nationale, les conventions régionales ou locales doivent contenir les clauses obligatoirement édictées pour les conventions nationales, en les adaptant aux territoires concernés.

L'étude que nous venons de faire du contenu des conventions collectives en France nous sera très utile dans le livre deuxième de ce travail, quand nous examinerons le contenu de la sentence arbitrale.

De sa propre initiative ou à la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives, le ministre peut rendre obligatoires, pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention, les dispositions de la convention collective qui répondent aux conditions déterminées par la loi.

En plus du régime de conventions collectives, la loi du 11 février 1950 prévoit ce qu'on appelle les accords d'établissements et les accords de salaires. Ils ont pour objet le règlement immédiat des salaires, sans attendre la conclusion de conventions collectives, et l'adaptation à la situation particulière de l'établissement ou des établissements concernés, des dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement, les primes à la production individuelle et collective. Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs. À défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissements ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et de leurs accessoires.

La loi institue une Commission supérieure des conventions collectives, chargée de donner son avis au ministre sur l'extension des conventions et sur le retrait de l'arrêté les extensionnant. Elle peut aussi donner au ministre, à sa demande, un avis sur toutes difficultés nées à l'occasion de la négociation collective ⁴

10. La conciliation et l'arbitrage.—Le titre deuxième de la loi du 11 février 1950 est intitulé: "Des procédures de règlement des conflits collectifs de travail". Après les dispositions générales, le chapitre deux, "De la conciliation", édicte que tous les conflits collectifs de travail doivent être obligatoirement et immédiatement soumis aux procédures de conciliation qui peuvent être engagées, soit par l'une des parties, soit par le ministre du travail et de la sécurité sociale, ou par le préfet.

Les conventions collectives doivent contenir des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation. Les conflits collectifs du travail, qui n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention, soit par un accord particulier,

⁴ J. Brethe de La Gressaye, *Grèves et conventions collectives du travail*, D. 1950, chr., page 65.

sont obligatoirement portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

Donc, le recours à la conciliation est obligatoire. Il est d'abord contractuel, à défaut de quoi le législateur a établi une conciliation légale, statutaire comme on dit chez nous. Mais, contrairement à ce qui existait avec la législation d'avant-guerre, il n'y a pas d'obligation de recourir à la conciliation "avant toute grève ou lock-out". Les employés et les patrons "ont le droit de commencer par la grève ou le lock-out, quitte à négocier ensuite".⁵ Lors de la deuxième lecture du projet de loi, l'Assemblée Nationale a rejeté la suggestion que lui avait faite le Conseil de la République d'y insérer un texte à l'effet qu'avant toute grève ou toute fermeture des usines, les conflits collectifs du travail devaient être soumis à la conciliation.

L'accord de conciliation est obligatoire lorsqu'il porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante, sur les salaires ou sur les conditions de travail, car il produit les effets d'une convention collective de travail. Les syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de conciliation.

Le chapitre trois est consacré à l'arbitrage. La convention collective du travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.

Ainsi, en France, l'arbitrage est conventionnel, ce qui signifie qu'il est purement facultatif. Ni les centrales patronales ni les centrales ouvrières ne voulaient l'arbitrage obligatoire, et c'est leur attitude qui a déterminé le vote à l'Assemblée Nationale, en dépit du discours du Président du Conseil, M. Georges Bideault, en faveur de l'obligation de recourir à l'arbitrage. Il y a arbitrage seulement quand la convention collective comporte une clause de procédure d'arbitrage.

⁵ J. Rivero, *Conciliation et arbitrage dans la loi du 11 février 1950 — Droit social*, 1950, page 148.

Les articles 16, 17 et 18 renferment pour les sentences arbitrales les mêmes dispositions que pour les accords de conciliation, ce qui signifie qu'elles sont obligatoires, qu'elles produisent les effets des conventions collectives de travail et que les syndicats professionnels peuvent en poursuivre l'exécution par l'exercice d'actions en justice.

Que donne le système français de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif? On a souvent recours aux procédures de conciliation et elles conduisent fréquemment à des accords. Quant à l'arbitrage on le pratique très peu.

11. Le droit de grève. Principes.—Une des dispositions les plus importantes de la loi du 11 février 1950 est l'article 5:

"La grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié".

Ce texte apporte une solution au problème qui consiste à savoir si la grève entraîne la résiliation du contrat de travail ou ne fait qu'en suspendre momentanément les effets. La question avait amené beaucoup de discussions, beaucoup de tentatives de solution, soit de la part des tribunaux, soit chez les juristes. Il n'est pas nécessaire d'en montrer l'importance. La jurisprudence soutenait la thèse de la rupture. La Cour de cassation avait plusieurs fois décidé que les grévistes, en proposant de nouvelles conditions pour le contrat de travail, disent que le contrat contre lequel ils protestent n'existe plus. Plusieurs auteurs combattaient le système jurisprudentiel et soutenaient la théorie de la suspension provisoire de l'exécution, qui laisse subsister le contrat. Ce débat est maintenant clos en France, du moins dans les textes. C'est la "fin d'une grande controverse", comme l'a écrit le professeur Paul Durant dans un article commentant le nouveau texte législatif, et qui porte cette expression comme titre.⁶

La controverse est finie mais, même aujourd'hui, le droit français n'en est pas moins très imprécis sur deux

⁶ *Droit social*, 1950, page 118.

points importants que les tribunaux ont essayé de régler, en déterminant les limites de l'exercice du droit de grève et en définissant la faute lourde qui permet à l'employeur de considérer le contrat de travail comme rompu. Il y a actuellement toute une jurisprudence sur ces deux questions.

12. Les limites de l'exercice du droit de grève.— Sur le premier point, la question est de savoir si tout arrêt de travail doit être considéré comme une grève, indépendamment de la forme qu'il prend et des motifs qui l'inspirent, et si l'employeur doit être averti que son personnel projette de se mettre en grève. Le 26 juin 1952, le Tribunal civil de Bordeaux a rendu un jugement très important. Il faut insister, a-t-il dit, sur le principe que le droit de grève n'est pas absolu et qu'il est soumis à certaines conditions, car la loi ne lui a jamais expressément reconnu un statut spécial; en conséquence, il ne peut être exercé qu'en vue des fins spécifiques pour lesquelles il a été établi. Ce droit se termine où les pratiques abusives commencent. Toujours d'après le Tribunal de Bordeaux, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 reconnaît le principe du droit de grève dans le but de maintenir un équilibre de forces dans les relations industrielles, entre les employeurs et les employés, accordant à ces derniers le droit de se servir d'une forme exceptionnelle de pression pour faire valoir leur demande, mais seulement en autant que leurs revendications portent sur leur travail et leurs conditions d'emploi.

Le principe que la grève doit avoir pour objet de soutenir les griefs professionnels des travailleurs, faute de quoi elle devient une pratique abusive, a été invoqué par la majorité des tribunaux à l'appui de sentences contre des employés coupables d'avoir déclaré ou appuyé des grèves pour des motifs étrangers à leur travail. La plupart des poursuites avaient été intentées à la suite de grèves politiques. Rappelons à ce sujet une décision de la Cour d'appel, en date du 17 avril 1953, déclarant une grève illégale pour le motif qu'elle avait été essentiellement politique, la demande d'acompte de salaire mensuel n'étant qu'un prétexte.

Le 22 décembre 1952, le Tribunal civil de Chaumont signalait que les décisions des tribunaux étaient unanimes à considérer comme abusive la grève politique, et qu'une grève, pour être légitime, devait originer d'un grief relié au travail des grévistes. Le 11 juin 1953, le Tribunal civil de Toulouse a décidé que bien que le droit de grève soit reconnu par la Constitution, et que l'exercice de ce droit soit parfaitement légitime, et ne constitue pas en soi une faute pouvant amener la condamnation des travailleurs, la situation peut être différente si la grève cesse d'avoir un rapport avec le travail des grévistes, devient une intervention dans les affaires publiques et une forme de pression sur le Gouvernement. Une grève, pour être légitime, continue le même tribunal, doit originer de revendications spécifiques, et les cours sont unanimes à considérer comme abusives les grèves ayant des objectifs politiques.

Une autre question importante est celle qui consiste à savoir si, pour qu'il y ait grève, il faut que l'arrêt du travail dure un certain temps. Les décisions des tribunaux énoncent différentes théories. On a décidé qu'une courte interruption du travail sans avertissement qu'on fait grève n'est pas une grève dans le sens de la loi. Le 30 mai 1951, le Tribunal civil de Troyes a nié le droit à l'employeur ou à l'autorité publique, en l'absence de loi ou de règlements, de fixer arbitrairement le maximum ou le minimum de temps-limites dans l'exercice du droit de grève.

Comme nous l'avons vu, la loi française du 11 février 1950 édicte que tous les conflits collectifs du travail doivent être soumis immédiatement aux procédures de conciliation, mais il n'y a aucune obligation pour les travailleurs de le faire avant de déclarer la grève. Cependant, les tribunaux sont virtuellement unanimes à décider que si une grève est déclenchée sans avis, ou sans que les griefs aient été présentés à l'employeur, il y a abus du droit de grève, et l'employeur a le droit de congédier les grévistes sans avis, et même de leur réclamer des dommages-intérêts pour la période du délai-congé.

Dans les causes où la grève avait été déclarée sans qu'on ait fait au préalable usage des procédures de conciliation et d'arbitrage, les tribunaux ont généralement reconnu la légalité de la grève sans tentative de conciliation. Toutefois, la position opposée a été adoptée dans un certain nombre de jugements. Ainsi, le 26 janvier 1951, le Tribunal civil de Rennes a décidé qu'une grève, pour être légale, doit reposer sur des griefs professionnels qui n'ont pas été rencontrés au moyen des procédures ordinaires de conciliation. La Cour arbitrale de Dijon, le 28 novembre 1952, a jugé que bien que la conciliation ne soit pas obligatoire, la déclaration de grève soudaine, dans un service public, pour forcer l'employeur à se rendre à des revendications, est un cas de faute lourde. Enfin, le 27 mars 1953, à Mauriac, un magistrat a condamné comme pratique abusive une grève qui avait été déclarée sans que le différend ait été soumis à la conciliation prévue par l'article 5 de la loi du 11 février 1950.

13. La faute lourde du salarié.—L'article 4 de la loi dit que "la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié". Que faut-il entendre par "faute lourde"? Tout d'abord, l'employeur doit rapporter la preuve d'une "faute lourde" commise par les grévistes pris individuellement. Ainsi en ont décidé les Tribunaux civils de la Seine et de Caen, le 2 mai 1950 et le 5 novembre 1952, de même que la Cour d'appel, le 9 juillet 1951. On a donné comme principal motif que le mot "salarié" est au singulier. La question à solutionner est de savoir si "faute lourde" est simplement l'équivalent d'intention de nuire, en d'autres termes, que le gréviste a agi avec l'intention prouvée de causer des dommages à l'entreprise, ainsi que l'a décidé le Tribunal civil de Tullé, le 26 juin 1951.

Comme la loi ne définit pas la "faute lourde", le ministère du travail a demandé au Conseil d'État de formuler une définition. Dans sa réponse, en date du 31 mars 1950, le Conseil a commencé par faire remarquer que définir la "faute lourde" reviendrait en quelque sorte à déterminer

les limites de l'exercice du droit de grève, ce qui relève du Parlement. Puis il a exprimé l'opinion que la faute envisagée par la loi est manifestement une faute caractérisée et particulièrement grave qui, en principe, fait voir une intention de nuire que les faits ne peuvent justifier, et qui doit être appréciée d'après les circonstances de chaque cas particulier.

Le problème est très difficile à solutionner et il a donné lieu à de nombreuses décisions contradictoires portant sur l'occupation des usines, les atteintes au droit de propriété, les entraves à la liberté du travail, la violence, le sabotage, le maintien des services essentiels, les grèves de sympathie, la convocation d'assemblées. On a dit dans quel cas chacune de ces attitudes, de ces situations constitue une "faute lourde", et à quelles conditions certaines d'elles sont permises. Des décisions des tribunaux et des cours, il se dégage qu'il y a "faute lourde" quand le salarié porte atteinte au droit de propriété ou à la liberté du travail, quand il a recours à la violence physique, se livre au sabotage, ou s'abstient de maintenir les services essentiels à la sûreté de l'entreprise. La grève de sympathie, même quand les travailleurs n'ont aucun grief propre, n'a pas toujours été considérée comme une "faute lourde". Ainsi en a décidé le Tribunal de conciliation de Nantes, le 21 juillet 1950. Cependant, la Cour d'appel, dans un jugement rendu le 20 novembre 1952, a refusé de reconnaître qu'il y a grève dans le sens de la loi quand le personnel de bureau arrête soudainement de travailler pour manifester sa sympathie en faveur de travailleurs d'une autre entreprise.

14. La Cour supérieure d'arbitrage.—La loi du 11 février a rétabli la Cour supérieure d'arbitrage, instituée par la loi de 1938 pour remédier à une lacune de la loi de 1936, qui ne permettait ni l'appel ni le pourvoi en cassation contre les sentences arbitrales, quelle que fut l'erreur commise dans l'appréciation des faits ou l'application du droit. Voici ce que dit l'article 12:

"Il est institué une Cour supérieure d'arbitrage qui connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formée par les parties contre les sentences arbitrales".

Terminons cet exposé, avec commentaires, de la législation française en soulignant qu'une des bases de la nouvelle loi est que la conciliation et l'arbitrage sont avant tout des matières qui dépendent des parties à la convention collective. Cette règle découle du principe que la solution en dernier ressort des négociations collectives relève de la libre convention des parties, même si cette règle doit parfois amener la grève, ce qui est le cas quand il n'y a pas d'accord entre les intéressés.

DEUXIÈME PARTIE

EN ANGLETERRE

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

CHAPITRE I

EN ANGLETERRE

Origine des rapports collectifs du travail et statuts antérieurs aux Combinations Acts

15. Historique.

15. Historique.—Au régime de réglementation des conditions du travail par les Guilds et les ordonnances des municipalités, plus ou moins indépendantes de l'autorité centrale, puis par les statuts émanant d'Édouard III,¹ et d'Élisabeth,² avec l'action des juges de paix, succéda un système établi uniquement par des statuts qui tombèrent en désuétude. C'est en résumé le droit anglais en matière de travail au cours du moyen âge et au début des temps modernes.

Au milieu du dix-huitième siècle, sous la pression des changements opérés dans l'industrie et d'un esprit nouveau au Parlement, est apparu le régime de l'initiative privée, de la liberté contractuelle. C'est au moment où Adams Smith publiait son ouvrage: *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*.

Retournons en arrière. À l'époque de la réglementation de l'emploi au moyen des statuts, on vit apparaître en Angleterre de nombreux clubs et de nombreuses sociétés secrètes d'ouvriers, dont les activités augmentèrent avec la désintégration du régime du Moyen âge et du début des temps modernes. Parmi les activités de ces clubs et de ces sociétés, figuraient les pétitions qu'ils adressaient au Parlement, les unes pour demander l'application des lois en vigueur, les

¹ *L'Ordonnance des travailleurs*, 1349 ou 1350.

² *Le Statut des apprentis*, 1562.

autres pour obtenir des augmentations de salaires, des diminutions d'heures de travail, ou autres changements aux conditions d'emploi fixés par les statuts. Ces activités eurent d'abord un caractère passager. On les appelait les *combinations*, ce qu'on peut traduire par *coalition*. Elles étaient formées à l'occasion de la présentation d'une pétition au Parlement, ce qui fait qu'elles n'étaient pas permanentes. Plus tard, elles le devinrent et formèrent de véritables associations. Ce sont les ancêtres des trade-unions modernes. Les coalitions et les associations formées pour demander l'application des statuts étaient considérées comme légales, alors que celles qui avaient pour but de changer les conditions de travail étaient défendues et regardées non seulement comme illégales, mais comme criminelles.

Les coalitions et les associations furent très actives au dix-huitième siècle. Elles obtinrent l'adoption par le Parlement d'une quarantaine de statuts réglant les conditions de travail de différentes industries et branches de commerce. Nous avons ici une sorte de réglementation des rapports collectifs du travail, analogue mais plus intégrée, beaucoup plus efficace que celle que nous avons vu apparaître en France à l'époque de la décadence des corporations. À la fin du dix-huitième siècle, ces associations disposaient de fortes caisses et organisaient de fréquentes grèves. Les statuts spéciaux réglant des industries en particulier s'avéraient insuffisants, et l'on fit appel à la *Common Law* pour considérer comme coupables de conspiration contre la liberté du commerce, et, par conséquent, contre l'intérêt public, toutes les associations ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés, de même que les rapports des ouvriers et des patrons entre eux, ou visant à imposer des conditions restrictives dans l'industrie et le commerce. C'est la mise hors la loi des rapports collectifs.

CHAPITRE II

Exposé et commentaires de la législation

16. Les *Combinations Acts* de 1799 et de 1800.—17. Reconnaissance légale et statut juridique des Trade-Unions.—18. *L'Industrial Court Act* de 1919.—19. Les *Trade Disputes and Trade Union Acts* de 1927 et de 1946.—20. La grève en Angleterre.—21. Les accords à l'amiable, les conventions collectives.—La conciliation et l'arbitrage.—22. La sécurité syndicale.

16. Les *Combinations Acts* de 1799 et de 1800.—

En 1799, la mise hors la loi des rapports collectifs du travail par des statuts particuliers et la *Common Law* fit l'objet de la première loi de portée générale contre les associations, remplacée l'année suivante par une législation encore plus sévère, qui codifiait les lois existantes et étendait les défenses à tous les rapports collectifs et à tout le champ couvert par l'industrie. William Pitt gouvernait alors l'Angleterre. Les ententes, les accords portant sur des augmentations de salaires, sur la durée des heures de travail, le contrôle de la main-d'œuvre étaient déclarés illégaux et nuls. Convoquer des assemblées, y assister, faire la grève, payer des contributions aux associations constituaient des offenses. Les ententes entre employeurs étaient aussi prohibées. La loi cependant conservait la juridiction des juges de paix pour fixer les salaires, régler les méthodes et la durée du travail. Une disposition très intéressante de cette législation est la mise sur pied d'un mécanisme pour régler les conflits entre employeurs et employés au moyen de l'arbitrage par les juges de paix. Nous avons ici l'apparition des premiers arbitres dans le droit du travail, non seulement en Angleterre mais dans tout le droit moderne.

Dans les années qui suivirent, c'est-à-dire, de 1800 à 1813, les statuts passés sous Édouard III et Élisabeth, de même que beaucoup d'autres au même effet, depuis longtemps tombés en désuétude, furent suspendus ou rappelés.

Les juges de paix perdirent leur juridiction en matière de salaire, et ainsi disparut ce système de réglementation destiné à protéger l'ouvrier mais qui avait plutôt servi à la bourgeoisie. À cette époque, l'organisation ouvrière, dans le sens où on l'entend aujourd'hui, était déjà établie sur une grande échelle, mais elle n'avait aucun statut légal. Tant en vertu de lois sur les associations que d'après la *Common Law*, toute action concertée des ouvriers pour améliorer leurs conditions de travail faisait encourir une responsabilité criminelle. Ce régime de répression ne pouvait qu'engendrer le mécontentement et des troubles ouvriers, et c'est ce qui se produisit. L'Angleterre voyait alors le machinisme s'accroître chez elle. Elle traversait une dépression prononcée. L'ouvrier, au regard de la loi, devait accepter des baisses de salaires alors que la valeur de son travail augmentait. Le premier quart du dix-neuvième siècle touchait à sa fin. L'influence du philosophe Bentham et l'agitation des radicaux Place et Hume devaient amener l'adoption, en 1824, d'une législation abrogeant les lois contre les associations et légalisant les sociétés de travailleurs, le *Combination Laws Repeal Act*.

17. Reconnaissance légale et statut juridique des Trade-Unions.—La loi de 1824 reconnaissait implicitement le droit syndical et le droit de coalition. À cause des conditions sociales et économiques de l'époque, cette législation n'eut pas les résultats qu'on en attendait. Les grèves nombreuses, les arrêts de travail provoquèrent une vive réaction au Parlement. En 1825, Peel fit voter la loi qui porte son nom, abrogeant celle passée l'année précédente. Cette législation est considérée comme la loi de base des trade-unions. Quoique moins libérale que la loi de 1824, la loi de 1825 confirme l'émancipation des associations d'employés et d'employeurs. D'autres lois libératrices devaient suivre.

En 1859, c'est une loi reconnaissant entre autres choses un droit limité au piquet pacifique: *Molestation of Workmen Act*. En 1871, c'est la loi des trade-unions: *The Trade Union Act*. Les lois de 1824 et 1825 avaient émancipé les organisations d'employés et d'employeurs des anciens

statuts légaux, mais pour rester dans la légalité, ces organisations devaient pratiquement se contenter d'être des sociétés de bienfaisance. Les trade-unions étaient alors très fortes. La loi de 1871 leur a accordé un statut légal. Quatre ans plus tard, une nouvelle loi d'esprit beaucoup plus large abolissait le crime de conspiration, reconnaissait le droit de grève et expressément le piquet pacifique: *The Employers and Workmen Act*.

L'application des lois libératrices par les tribunaux fut tantôt favorable tantôt restrictive. Des arrêts contre les trade-unions rendus vers 1900 eurent beaucoup de répercussion dans les milieux politiques, surtout au sein du parti ouvrier qui venait de naître. En 1905, le gouvernement Balfour fut battu et 54 ouvriers furent élus, dont 29 appartenaient au nouveau parti, ce qui amena le *Trade Disputes Act* de 1906 qui garantit encore aujourd'hui les principales libertés du monde ouvrier en Angleterre. Cette fois, la doctrine de la conspiration civile est abolie, le piquet pacifique est de nouveau formellement reconnu et le champ des conflits du travail permis par la loi est élargi. Cette loi est la Charte de la liberté syndicale et du droit de grève pour les travailleurs anglais.

18. L'Industrial Court Act de 1919.— Le tempérament anglais a toujours poussé les britanniques à régler leurs problèmes du travail sans recourir à l'État. C'est une des raisons pour lesquelles, de tout temps, ils ont été contre l'arbitrage obligatoire. La guerre de 1914-1918 les avait obligés à rompre avec cette tradition et l'expérience avait été plutôt heureuse. Aussi, la paix venue, le gouvernement britannique a-t-il cherché à solutionner les problèmes du travail de l'après-guerre au moyen d'une sorte de tribunal d'arbitrage: la Cour industrielle formée de représentants des patrons, de représentants des ouvriers et d'un magistrat qui la préside. Tous sont nommés par le gouvernement. Seuls les conflits qui n'ont pu être réglés au moyen de comités de composition paritaire peuvent lui être soumis. Elle en est saisie soit à l'initiative des parties au contrat de travail,

soit à la demande du ministre. Elle peut entendre l'affaire elle-même ou la renvoyer à un arbitre. Ses décisions ne sont pas obligatoires et ne sont pas motivées. On en a décidé ainsi pour se rendre au désir exprimé dans certaines industries d'éviter le système de précédents du droit anglais. Un rapprochement peut être fait ici entre cette politique et celle de notre Commission de relations ouvrières.

De ce que les décisions de la Cour industrielle ne sont pas obligatoires, il résulte qu'elles ne peuvent être exécutées sur le plan judiciaire. C'est là, comme on le sait, une des caractéristiques du droit ouvrier anglais. Par contre, elles jouissent d'une grande autorité morale. Elles bénéficient de la règle de base du système de conventions collectives britanniques, le *gentlemen agreement*. Ainsi, sur 1400 décisions, deux ou trois seulement n'ont pas été exécutées. Il faut dire que l'on ne s'adresse à cette cour que dans les cas extrêmes de règlement de conflit. Les parties ont à leur disposition plusieurs institutions arbitrales proprement dites auxquelles elles peuvent soumettre leurs différends avant d'aller devant la cour.

19. Les Trade Disputes and Trade Union Acts de 1927 et de 1946.—Relions ensemble la législation réactionnaire de 1927 et la loi libératrice de 1946, qui portent toutes les deux le même nom, la deuxième ayant tout simplement abrogé la première. Amenée en bonne partie par la grève générale de 1926, et votée à la demande du gouvernement conservateur Baldwin, en dépit de la lutte acharnée livrée par les organisations syndicales, la loi de 1927 a été considérée, dans une large mesure, plutôt comme déclarative que comme modificatrice du droit antérieur en matière de cessation concertée du travail. Elle interdisait la grève générale, la grève politique, toute grève qui n'avait pas un objectif professionnel. Une des principales caractéristiques de cette loi était la séparation entre l'activité politique et l'activité professionnelle des trade-unions. Le premier souci du parti ouvrier arrivé au pouvoir en 1946 fut de faire abroger la loi votée 19 ans plus tôt. C'est une marque infamante que nous

voulons effacer, et non une loi, a dit Bevin au cours des débats, ce qui était pour le moins exagéré. D'ailleurs, il était difficile de demander à l'ancien chef ouvrier anglais d'être objectif en cette matière. Voici ce qu'on a écrit de la loi de 1946:

*"C'est le retour à la pleine liberté syndicale, à une très large liberté de coalition et de grève telles que les travailleurs les avaient exercées si longtemps avant 1926 et à l'exclusion de la guerre de 1914-1918 que le Labour tint à consacrer dans l'Acte de 1946"*³

En fait, la loi de 1927 n'avait diminué en rien les forces du *trade-unionisme* et son action en Angleterre.

Pour la France, nous avons terminé notre historique et notre exposé de notions essentielles par la législation actuellement en vigueur, surtout en ce qui a trait à la convention collective, à la conciliation et à l'arbitrage et, enfin, à la grève. Nous ferons la même chose pour l'Angleterre avec cette seule différence que nous verrons d'abord ce qui a trait à la grève, et nous grouperons ensemble ce qui regarde les ententes à l'amiable, la convention collective, la conciliation et l'arbitrage.

20. La grève en Angleterre.—Citons un texte qui résume bien la position.

*"La loi exonère les syndicats et leurs dirigeants de tout risque de poursuites tant civiles que pénales en raison d'actes se rattachant à la grève: le droit de grève est, en quelque sorte, intégré dans le droit syndical. La propagande en faveur de la grève est largement permise: mais, si les piquets de grève sont autorisés, tout bris de clôture et tous autres actes de violence demeurent interdits"*⁴

Donc, le droit de grève est pleinement reconnu en Angleterre. Cependant, l'exercice de ce droit est réglementé. Un préavis doit être donné à l'employeur par le syndicat

³ P. Grunebaum-Ballin et Renée Petit, *op. cit.*, page 166.

⁴ P. Grunebaum-Ballin et Renée Petit, *op. cit.*, page 160.

ouvrier, et le travail ne peut cesser qu'à l'expiration du délai de ce préavis. La grève doit aussi avoir été approuvée par la direction syndicale. Ce sont là deux formalités, avec quelques autres secondaires, qui doivent être remplies pour que la cessation du travail soit considérée comme une grève officielle. Car, il y a en Angleterre la grève officielle et la grève non-officielle, et cette distinction est très importante. Une des principales caractéristiques de la première est qu'elle ne rompt pas le contrat de travail mais en suspend seulement l'exécution. L'on voit ici tout le chemin parcouru par le droit anglais en matière de grève. Ainsi, au début de l'industrialisation de l'Angleterre, même à venir jusqu'au milieu du dix-neuvième siècle, la grève était considérée comme un attentat contre la société. Aujourd'hui, elle est une modalité, dangereuse sans doute, mais légitime, pleinement légale, de la défense des intérêts des travailleurs. La jurisprudence, la doctrine, la pratique des conventions collectives sont formelles à l'effet qu'une grève officielle se produisant au cours du contrat en suspend seulement l'exécution. C'est le contraire pour la grève non-officielle. Les grévistes qui la font prennent le risque de voir leur contrat de travail considéré comme rompu.

Un autre point où la distinction entre la grève officielle et la grève non-officielle est importante est celui de l'aide aux grévistes. Dans le premier cas seulement cette aide est autorisée. Les *trade-unions* ont des caisses de secours très bien pourvues. Quand la grève est déclarée à leur initiative, il est tout naturel que les syndicats aident leurs membres privés de travail, comme conséquence de la décision syndicale. La Haute-Cour de Londres a refusé d'admettre le droit des grévistes d'être assistés par leurs syndicats quand la grève n'est pas officielle.

Cette distinction entre la grève officielle et celle qui ne l'est pas ne signifie pas qu'il n'y a en Angleterre que des grèves appuyées par les syndicats. Surtout depuis la deuxième guerre mondiale, les grèves non-officielles ont été assez nombreuses.

Parlons maintenant de la grève dans les services publics. En vertu de la loi de 1875, qui n'a jamais été abrogée, et de l'*Electricity Supply Act*, de 1919, la grève dans les services de fourniture d'eau et d'éclairage est prohibée. Des règlements adoptés en application des lois votées pendant la guerre prévoient l'amende et même l'emprisonnement de celui qui monte une grève ou un lock-out dans un service essentiel. Il y a d'autres textes au même effet. Cependant, au cours des dernières années, plusieurs services essentiels, en particulier ceux qui sont englobés dans les grandes nationalisations, ont été témoins de grèves, par exemple la grève des dockers de Londres, en 1949; la grève des employés du gaz, à Londres également, en 1950. La plupart de ces grèves, il est vrai, n'étaient pas des grèves officielles. On sait de quelle façon l'État a agi comme briseur de grève, même à l'époque du gouvernement travailliste qui n'a pas hésité à faire appel à la troupe pour remplacer les débardeurs et les ouvriers du gaz.

Les arrêts du travail, pour faire triompher des revendications professionnelles au détriment des services publics, n'ont jamais été accueillis favorablement en Grande-Bretagne, pas plus par les organisations syndicales que par les partis politiques.

21. Les accords à l'amiable, les conventions collectives — La conciliation et l'arbitrage.—Le développement des relations collectives entre employeurs et employés depuis le milieu du dix-neuvième siècle n'a pas été exempt de conflits. Ce qu'on a appelé la conquête progressive du droit syndical et du droit de grève en Angleterre a connu des moments de violence. D'un autre côté, c'est un fait très important et qu'il faut mettre en évidence, à savoir que le tempérament anglais, le sens aigu des réalités pratiques de ce peuple ont depuis longtemps incliné les patrons aussi bien que les employés à reconnaître la nécessité de recourir aux ententes à l'amiable, aux conventions collectives, à la conciliation et à l'arbitrage pour régler les conflits du travail par des initiatives privées, et non par des interventions de

l'État. À ce sujet Grunebaum-Ballin et Renée Petit écrivent :

*“L'hostilité contre une telle intervention demeura jusqu'à une époque toute récente aussi vive qu'au début du XIXe siècle, quand Pitt n'avait pu réussir à faire admettre à la Chambre des Lords une procédure d'arbitrage pour la détermination des salaires et des conditions du travail. Ses adversaires l'interrompirent, voulant respecter “le libre jeu des forces naturelles qui président à l'établissement du niveau des salaires”.*⁵

Le fonctionnement de ces forces naturelles doit être aidé par l'action de comités paritaires composés d'employeurs et d'employés, qui voient aux ajustements économiques nécessaires et sont chargés d'une mission de conciliation. Parmi les premières expériences heureuses dans ce domaine, il faut citer celles dues à un industriel influent de Glasgow, Mundella, avec son Conseil composé de onze patrons et de onze ouvriers. Cela se passait en 1860 et a servi de modèle à des centaines d'initiatives semblables. Il faut aussi mentionner les Comités Withley, dus à une Commission Royale du même nom, qui a proposé un mode de commission paritaire dont les décisions étaient dépourvues de toute force obligatoire, les parties s'engageant à s'abstenir de toute grève ou lock-out tant que le comité n'aurait pas rendu sa décision.

Durant les dernières années, les ententes à l'amiable et la conciliation ont partiellement fait place à l'arbitrage dont les sentences ne sont pas obligatoires, mais il est très rare qu'elles ne soient pas observées et exécutées. Cette sorte d'arbitrage volontaire correspond aux conceptions des travailleurs et des employeurs anglais.

Il nous reste à parler de la convention collective proprement dite. On sait qu'elle est née en Angleterre à peu près au milieu du dix-neuvième siècle. La Commission nommée par le président Roosevelt, en 1938, pour enquêter sur les relations industrielles dans ce pays a attribué en grande partie la paix sociale et l'expansion économique en Grande

⁵ *Op. cit.* page 162.

Bretagne aux conventions collectives si largement répandues dans l'industrie et le commerce anglais. Cette opinion rejoignait celle exprimée vers 1900 par le professeur Raoul Jay, de l'Université de Paris, qui attribuait aux conventions collectives l'absence de grève dans certaines industries anglaises.

"L'Angleterre, qui avait devancé la France dans la pratique de la liberté d'association professionnelle, la précéda aussi dans la conclusion des conventions collectives. L'heure n'est pas encore si éloignée où, au début de ce siècle, sous le titre "Industries sans grève", Raoul Jay, qui enseignait avec éclat la législation industrielle à la Faculté de Droit de Paris, marquait comment, en Grande-Bretagne, des industries entières avaient pu vivre pacifiquement depuis plusieurs années, sous l'égide de conventions collectives".⁶

En Angleterre, la convention collective est dépourvue de force obligatoire, sauf si elle est conclue avec un seul employeur. C'est un *gentleman's agreement*. Il n'y a pas non plus dans ce pays de mécanisme de négociation obligatoire pour l'employeur, permettant aux employés d'obliger leurs patrons à négocier. On reconnaît généralement que des lois dans ce domaine ne sont pas nécessaires. La convention collective est acceptée comme une nécessité et les *trade-unions* sont reconnues comme des organismes indispensables à la structure sociale et à la vie économique de l'État. Enfin, les conventions collectives sont sur une base nationale et l'extension au tiers est exceptionnelle. Cependant, en 1934, une loi a été votée pour l'industrie du coton, permettant de rendre obligatoire les taux de salaire arrêtés par convention collective. Cette législation était destinée à mettre fin à la concurrence que les employeurs et les employés non organisés faisaient à ceux qui l'étaient. Le régime a duré jusqu'au 1er janvier 1940. En 1938, par une loi spéciale, on a introduit une certaine forme d'extension dans les transports.

L'Ordonnance de 1940, sur les conditions de travail en temps de guerre, introduisait, dans le Royaume-Uni, un

⁶ Eugène Duthoit, Préface à J. N. Arnion, *L'Evolution des conventions collectives du travail*, page 3.

procédé d'extension de ce qu'on appelait les conditions de travail reconnues, avec arbitrage obligatoire des différends par le Tribunal national d'arbitrage, ce qui constituait deux exceptions au système traditionnel anglais, la convention collective, *gentleman's agreement* et l'arbitrage volontaire. L'Ordonnance ou *Order*, comme on disait, a été maintenue en force, malgré les Trade-Unions, par des lois votées en 1945 et en 1948, jusqu'à l'entrée en vigueur, en août 1951, de l'*Industrial Disputes Order*, qui faisait disparaître le système improvisé pendant la guerre et rétablissait la plénitude du droit traditionnel anglais en matière de conflits collectifs du travail.

22. La sécurité syndicale.—Nous parlons pour la première fois de la sécurité syndicale. Au livre deuxième, nous présenterons une étude de ce qu'elle est chez nous. Il importe de savoir comment on l'entend en Angleterre, d'abord parce que cette conception a exercé une certaine influence sur notre législation fédérale, et aussi parce que nous pouvons y puiser de précieux enseignements.

L'expression la plus fréquemment utilisée est *100 per cent union shop*, qui ne signifie pas que tous les employés de l'usine doivent faire partie d'un syndicat en particulier, en l'espèce, celui qui a signé une convention collective avec l'employeur, comme l'atelier fermé ou l'atelier syndical aux États-Unis et dans notre province, mais que tous doivent appartenir à un syndicat quelconque.

En Angleterre, le mouvement ouvrier officiel établit une distinction bien marquée entre la conception américaine, *one union-shop*, qui prend la forme d'atelier fermé ou d'atelier syndical, et la conception anglaise, qui a à sa base une sorte de boycottage des ouvriers non syndiqués. L'imposition de l'affiliation syndicale au moyen de convention ou d'entente entre le syndicat et l'employeur, en d'autres termes, la pratique américaine et notre système de sécurité syndicale contractuelle, ne se rencontrent qu'exceptionnellement dans la pratique anglaise.

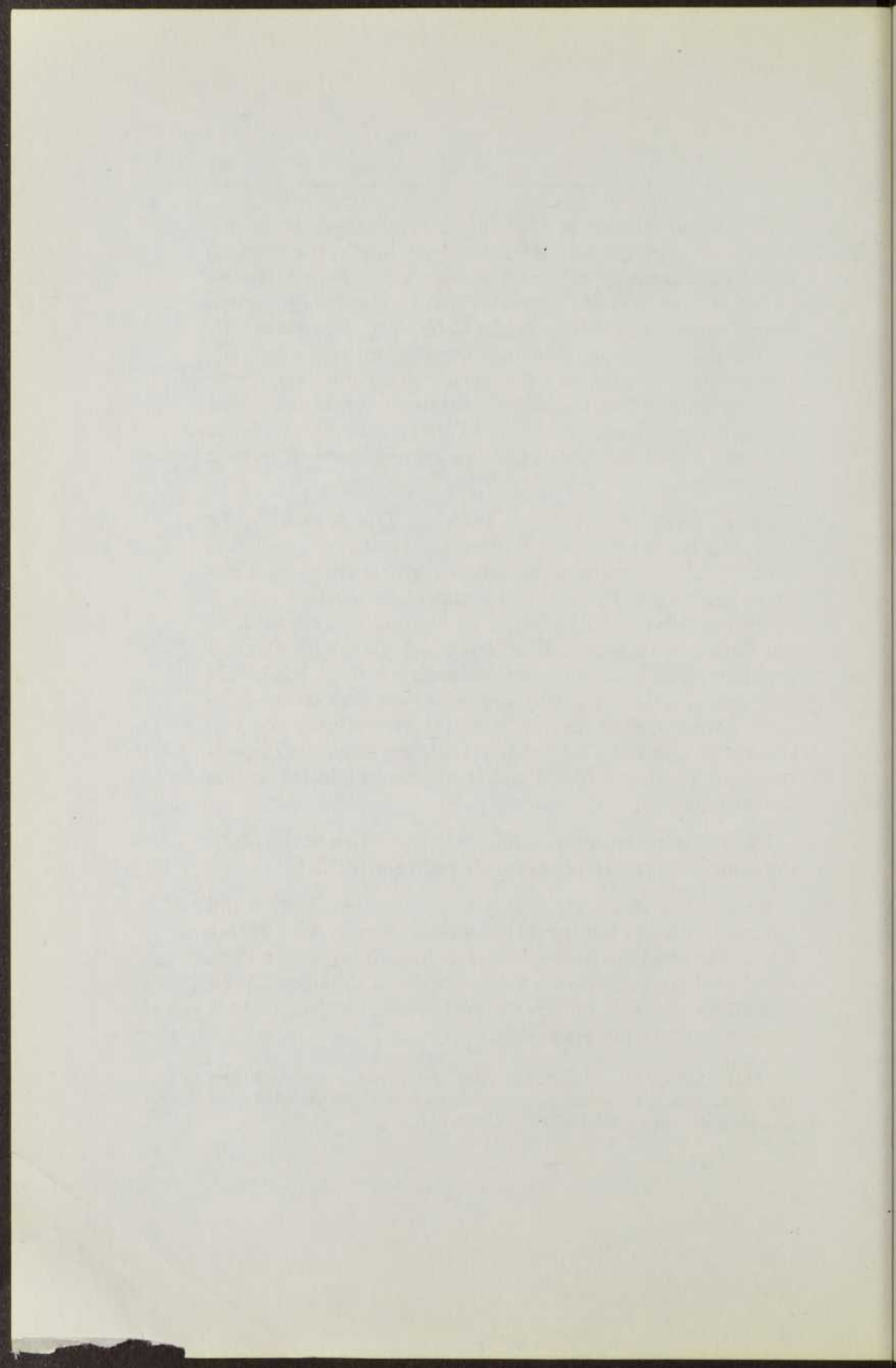
Le *Labour* anglais a travaillé à syndicaliser le peuple anglais, au point que tous les travailleurs, intellectuels comme manuels, doivent appartenir à un syndicat. Pour atteindre ce but, il s'est servi de la persuasion, de pressions, de l'action directe qui prenait ordinairement la forme de refus de la part de l'ouvrier syndiqué de travailler avec un non syndiqué. L'employeur concourait dans cette action du mouvement ouvrier, en refusant d'embaucher les non syndiqués, ou en donnant la préférence à ceux qui l'étaient, mais d'une façon générale, il s'est abstenu de prendre des engagements formels dans ce sens.

Enfin, depuis le rappel, en 1946, du *Trade-union Act* de 1927, par le gouvernement Attlee, il n'y a aucune législation sur l'affiliation syndicale en matière d'embauchage ou d'emploi. Ce qu'aux États-Unis on appelle le *yellow dog*, ou le contrat anti-syndical, par lequel un travailleur s'engage à ne pas s'affilier à un syndicat, ne fait l'objet d'aucune législation prohibitive, de sorte qu'aux yeux de la loi, il est légal. En Angleterre, cet engagement s'appelle *Iron Clad* ou *the document*. Au contraire, comme nous le verrons, chez nos voisins du sud, la Loi Taft-Hartley renferme plusieurs dispositions sur l'atelier fermé, l'atelier syndical et la perception des cotisations ⁷.

Nous terminerons notre étude de la législation et des pratiques anglaises par ce jugement de portée générale :

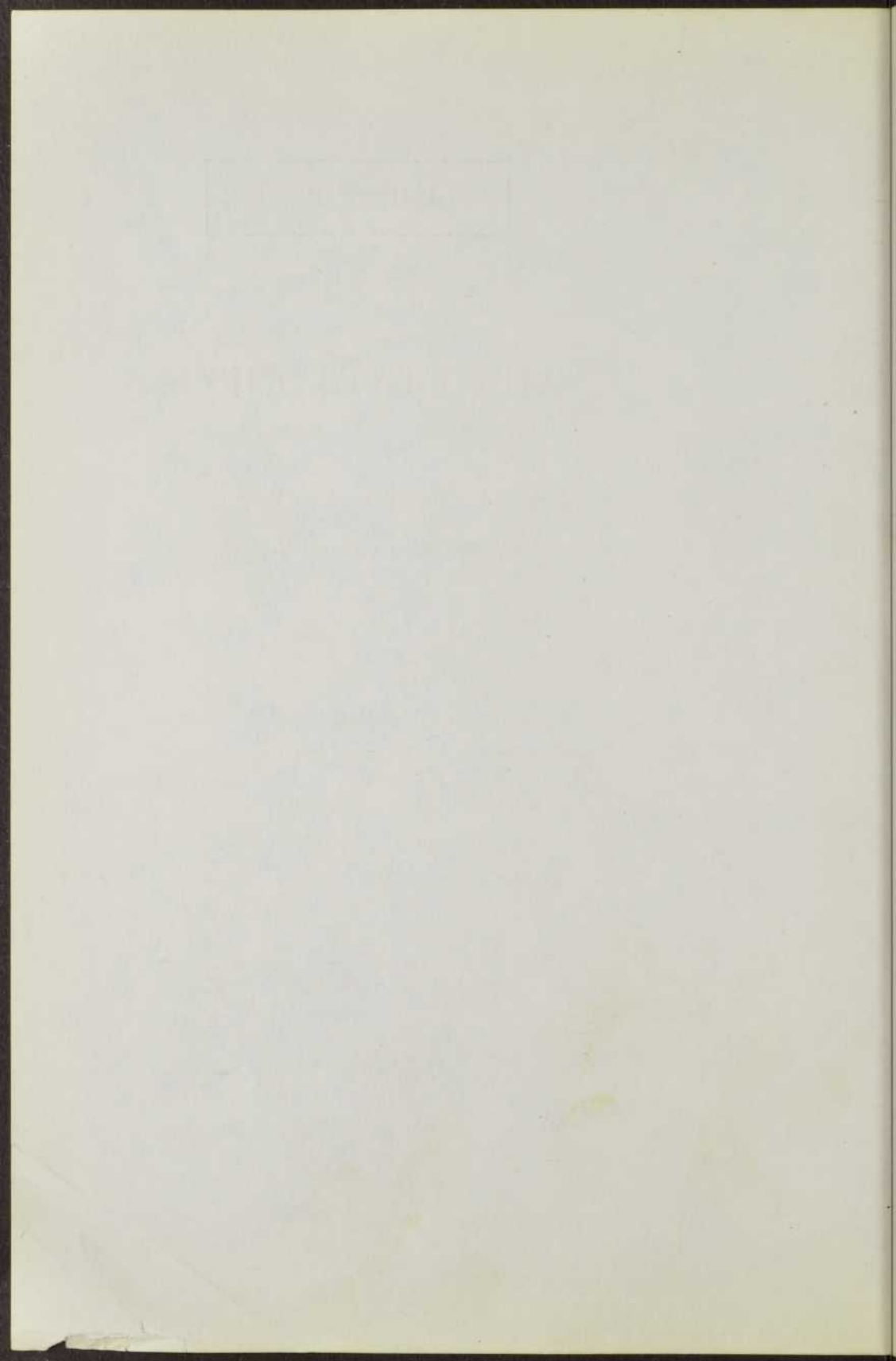
En Angleterre, en dépit des lois de nationalisation qui affectent un vaste secteur de l'économie du pays, on a encore le principe que nous avons dégagé de la loi française de 1950, et qui veut que la solution, en dernier ressort, des négociations collectives relève de la libre convention des parties, même si cette règle doit parfois amener la grève.

⁷ Jean T. McKelvey — *The "Closed Shop" controversy in Postwar Britain 1954*. M. Jean T. McKelvey est professeur au *New-York state school of industrial and labor relations*, Cornell University.



TROISIÈME PARTIE

AUX ÉTATS-UNIS



CHAPITRE I

AUX ÉTATS-UNIS

Origine des rapports collectifs du travail et organisation ouvrière actuelle

23. Première phase des rapports collectifs du travail, les faits et le droit.—24. Les Chevaliers du travail.—25. La Fédération américaine du travail.—26. Le C.I.O.

23. Première phase des rapports collectifs du travail, les faits et le droit.—À l'origine, les rapports entre employeurs et employés sont sous le signe de l'individualisme le plus complet. Nous sommes à la fin du 18ème siècle. Dépouillés de leurs teintes révolutionnaires et idéalistes, les principes de la révolution française dominent ce qu'on appelle aujourd'hui les relations patronales-ouvrières. À cet individualisme s'ajoutent les restrictions de la *Common Law* contre toute action concertée des employés, que les immigrants ont apportée de la métropole, l'Angleterre.

Les tribunaux appliquent les théories de la conspiration criminelle et civile qui font partie du droit du travail américain. Au début du 19ème siècle, les associations d'ouvriers, déjà assez nombreuses, sont considérées comme des coalitions illégales. Vers le milieu du siècle, exactement en 1842, le Juge en chef Shaw, du Massachussets, prend une position différente dans un jugement qui marque une date: il rejette la théorie que la coalition est en soi criminelle, et décide qu'il faut en rechercher la légalité ou l'illégalité dans les mobiles qui l'ont inspirée et dans ses moyens d'action. Cette interprétation libérale de la doctrine de la conspiration appliquée aux différends du travail a prévalu durant la deuxième moitié du 19ème siècle et a beaucoup contribué au manque de précision du droit.

24. Les Chevaliers du travail.—Apparus au milieu du 19ème siècle, les Chevaliers du travail étaient un grand

syndicat unique, groupant non seulement des ouvriers de métiers ou non mais aussi des petits employeurs et des intellectuels à tendances réformistes. On y rencontrait une certaine idéologie socialiste, de même que l'inspiration coopérative de Richard Owen. Ce mouvement ouvrier cherchait la suppression du salariat. Au lieu de vouloir négocier avec le capital, il en désirait l'abolition.

La structure des Chevaliers du travail ou leur formule d'organisation était celle d'unions locales ou régionales. Cependant, l'organisation se faisait aussi parfois sur la base des métiers. Les unions dépendaient d'une action centrale et avaient peu d'autonomie. Ainsi, les groupements se voyaient obligés de participer à des grèves qui ne les intéressaient pas.

Les Chevaliers du travail avaient des activités politiques qui consistaient à essayer de créer leur propre parti et non à négocier avec les partis existants. Ils devaient disparaître en 1901, après quinze années de lutte avec la Fédération américaine du travail.

25. La Fédération américaine du travail.—La Fédération américaine du travail fut fondée en 1886, par un certain nombre d'organisations qui se séparèrent des Chevaliers du travail, et elle donna naissance au mouvement syndical selon la formule moderne aux États-Unis. Groupement de scission au sein d'un organisme existant, la Fédération devait presque nécessairement prendre des positions opposées à celles de l'organisme dont elle se déclarait dissidente. On n'y admet que des employés. Sa structure est celle de l'union des métiers. C'est un organisme fédéré groupant des unions autonomes. Ses fondateurs s'éloignèrent des doctrines socialistes et renoncèrent aux expériences coopératives. Ils se préoccupèrent de traiter avec le capital. Sur le plan politique, ils abandonnèrent l'idée de créer un parti et décidèrent de négocier avec les deux grands partis en présence.

La Fédération américaine du travail eut comme premier président le fameux Samuel Gompers, mort au Mexique

au cours d'une convention, en 1925, après près de quarante ans de règne. Son successeur fut William Green, décédé en 1952, et remplacé par Georges Meany. Les effectifs de la Fédération, d'après les chiffres qu'elle donne, sont d'environ 10,220,000 membres.

26. LE C.I.O.—*The Committee for Industrial Organization* est né en 1935, le 9 novembre exactement, comme conséquence d'une décision prise au mois d'octobre par la Fédération américaine du travail, à sa convention annuelle. Une motion reconnaissant aux ouvriers le droit de s'organiser en syndicats d'industrie avait été écartée par un vote de 18,000 à 10,800. Un bon nombre d'unions de la Fédération, défaites à la convention, fondèrent le C.I.O. sous la direction de John L. Lewis, pour promouvoir l'organisation des ouvriers en syndicats d'industrie dans la production de masse et dans les entreprises où il n'y avait pas d'organisations ouvrières.

Le C.I.O. a amené un changement considérable dans le travail organisé aux États-Unis et posé de nombreux problèmes aux autorités. Une des principales difficultés que rencontre aujourd'hui l'administration est d'éviter les rivalités entre les syndicats de métiers et les syndicats d'industrie.

Comme conséquence de sa neutralité politique à l'époque de l'apparition du C.I.O., le travail organisé, chez nos voisins du Sud, s'intéressait peu à la législation, si ce n'est à celle qui avait trait au travail des femmes et des enfants. Les positions prises par le C.I.O. sur les lois sociales et les lois ouvrières en particulier ont donné un aspect nouveau à la politique américaine.

Afin de tenir un engagement qu'il avait pris de se retirer de la présidence du C.I.O. si Roosevelt, dont il avait combattu la candidature pour un troisième terme, était réélu, du moins d'après ses déclarations, Lewis ne s'est pas présenté à la convention de 1941, et il eut comme successeur Philippe Murray, décédé en 1952. Le président actuel est Walter Ruether. Les effectifs du C.I.O. sont d'environ 4,000,000 de membres et Lewis en a autour de 450,000 dans ses unions de mineurs.

Exposé et commentaires de la législation

27. Juridiction.—28. La Loi Sherman contre les trusts.—29. La Loi Clayton.—30. L'injonction.—31. La Loi Norris-LaGuardia.—32. La Loi Wagner de 1935.—33. La Loi Taft-Hartley.

27. Juridiction.—Les États-Unis forment une fédération d'états, ce qui signifie une distribution de juridictions entre le gouvernement central et les gouvernements locaux. Ce partage de compétence présente moins de difficultés chez nos voisins du Sud qu'au Canada. Le principe fondamental de la constitution américaine est qu'au gouvernement national sont attribués les pouvoirs dont l'exercice est nécessaire pour assurer la vie de la nation, et seulement ces pouvoirs, et ils sont énumérés dans la constitution. Dans cette énumération figure le commerce entre les états. Aucun pouvoir n'est attribué expressément aux états parce qu'ils sont regardés comme ayant conservé tous les pouvoirs qu'ils avaient de droit antérieurement. Une des conséquences de ce système de droit constitutionnel est que le pouvoir de légiférer sur les conditions du travail et les relations entre employeurs et employés relève primitivement des états.

28. La Loi Sherman contre les trusts.—Fait assez étrange, la première législation qu'on a appliquée aux unions ouvrières pour en restreindre les activités, est une loi qui, dans l'esprit du législateur, n'avait aucun rapport avec le travail organisé: la Loi contre les trusts de 1890, appelée Loi Sherman, dont les principales dispositions décrétaient que tout contrat ou accord prenant la forme d'un trust, ou similaire, toute conspiration ayant pour but de restreindre le commerce ou les échanges entre plusieurs états ou avec les pays étrangers, étaient illégaux; toute personne qui concluait un tel contrat ou prenait part à un tel accord ou une telle conspiration était coupable d'un délit.

Les adversaires du mouvement ouvrier trouvèrent dans ces textes des armes très efficaces pour faire appliquer les sanctions de la loi aux activités des unions, qui, disait-on, affectaient la liberté du commerce entre les états. Les grèves, en réduisant la production, auraient diminué le mouvement des marchandises d'un état à l'autre. Cette interprétation devait amener une campagne en faveur d'une législation exemptant le travail organisé de l'application de la Loi Sherman, et cette législation, votée en 1914, est la Loi Clayton.

29. La Loi Clayton.—C'est la première loi américaine en faveur des unions ouvrières. Elle décrète que rien dans la Loi contre les trusts ne doit être interprété comme prohibant l'existence et les opérations des organisations syndicales ou les activités individuelles de leurs membres. La grève pacifique est déclarée légale. Elle édicte que dans les conflits du travail, aucune injonction ne peut être décernée, excepté si elle est le seul moyen de prévenir des dommages irréparables. Telle qu'interprétée par la Cour suprême, cette loi cependant ne changea pratiquement rien à la situation du syndicalisme américain. Il fallait, en effet, réconcilier les droits des unions ouvrières, reconnues légales, avec la politique de liberté du commerce entre les états. Par l'application de l'esprit individualiste de la constitution américaine, la grève continua, en pratique, d'être interdite et de faire l'objet de la procédure d'injonction.

30. L'injonction.—Faire l'historique des rapports collectifs du travail aux États-Unis, c'est écrire l'histoire de la procédure d'injonction, et on ne peut non plus étudier le droit ouvrier américain actuellement en vigueur sans examiner la législation et la jurisprudence sur cette procédure.

On vient de voir que l'un des principaux objets de la Loi Clayton était de restreindre l'usage de l'injonction contre les activités des unions, mais qu'en pratique, telle qu'interprétée par la Cour suprême, cette loi ajouta très peu aux droits et aux privilèges des travailleurs américains. Les grèves, presque toujours violentes, continuèrent d'être déclarées illégales, et comme il était facile de démontrer au tribunal

qu'elles causaient des dommages irréparables à la propriété, les juges décernaient presque toujours les injonctions demandées par les employeurs pour les faire cesser. Dans les circonstances, le mouvement ouvrier n'avait pas d'autre issue que de continuer sa campagne d'émancipation du pouvoir judiciaire, ce qui devait amener, en 1932, la Loi Norris-LaGuardia.

31. La Loi Norris-LaGuardia.—L'arrivée de Franklin D. Roosevelt à la présidence des États-Unis et sa politique du *New Deal* devaient amener des changements radicaux dans le droit du travail américain. Ces changements prirent la forme de deux lois qui, jusqu'en 1947, résumeront le droit ouvrier aux États-Unis. La première de ces lois, la loi Norris-LaGuardia de 1932, connue sous le titre de *Anti-Injunction Act*, décrétait qu'aucun tribunal fédéral ne pouvait décerner d'injonction temporaire ou permanente, au cours d'un conflit du travail, sans avoir au préalable, après enquête en séance publique, constaté qu'un acte illégal serait commis s'il n'était empêché, qu'un tort substantiel et irréparable en résulterait pour le requérant qui n'avait pas d'autre recours efficace, enfin, que les officiers publics chargés de protéger la propriété du requérant étaient incapables ou refuseraient de le faire sans un ordre de la cour.

De plus, le requérant n'avait droit à l'injonction qu'après avoir essayé de régler le conflit au moyen de la négociation ou de l'arbitrage institués par l'État. En certains cas, le droit à l'injonction était complètement enlevé.

La Loi Norris-LaGuardia renfermait en outre trois dispositions importantes sur le droit d'association et l'établissement des conditions de travail: a) les codes de concurrence loyale entre employeurs d'une même industrie, c'est-à-dire les codes régis par *The National Industrial Recovery Act*, de 1933, les fameux codes de la N.R.A., devaient reconnaître la liberté syndicale; b) le président était investi de tous les pouvoirs nécessaires pour amener les employeurs à se mettre d'accord sur les conditions de travail; c) le président avait une juridiction limitée en matière de convention collective.

32. La Loi Wagner de 1935.— Cette loi, une véritable chartre du travail, forme avec la Loi Norris-LaGuardia, l'ensemble de la législation par laquelle le gouvernement démocrate du Président Roosevelt a voulu protéger les groupements ouvriers et régler les relations patronales-ouvrières. Ces deux buts, qu'on peut formuler ainsi: favoriser l'extension du syndicalisme ouvrier et solutionner à l'amiable les conflits du travail, étaient recherchés encore davantage par la Loi Wagner que par la Loi Norris-LaGuardia. Elle garantissait aux ouvriers le droit de négocier des conventions collectives avec les patrons et à cette fin, elle mettait sur pieds un système de reconnaissance syndicale permettant de désigner les représentants collectifs pour les négociations, et des organismes de conciliation et d'arbitrage. Pour administrer le système, la loi créait l'Office national des relations du travail, un organisme administratif avec des pouvoirs quasi-judiciaires.

La Loi Wagner s'appliquait aux industries affectant le commerce entre les états, ce qui veut dire à la majorité des industries. L'Agriculture et les emplois couverts par *The Railway Labour Act* étaient exclus de son application.

Quels furent les résultats des Lois Norris-LaGuardia et Wagner. 1° Elles amenèrent une nouvelle attitude de la part des tribunaux qui durent abandonner leur répression des grèves au moyen de l'injonction. Après avoir d'abord essayé de maintenir leur position d'oppression, ils durent limiter leur intervention aux atteintes à la liberté du travail au moyen du piquet. 2° Les effectifs des syndicats furent quadruplés en douze ans; de quatre millions qu'ils étaient en 1935, sur soixante millions de travailleurs, ils dépassaient quinze millions en 1947. Le premier but du Président Roosevelt en proposant la Loi Wagner, favoriser le développement du syndicalisme, avait été atteint. L'autre but de l'homme d'État, la solution à l'amiable des conflits du travail, fut une sorte d'échec qui s'explique en partie par les circonstances de l'après-guerre. Donnons quelques faits. Durant les quatre années qui précédèrent le conflit, les grèves furent nombreuses, et les années 1945-46 furent témoins

d'une suite ininterrompue de cessations de travail. Les grévistes des charbonnages, du téléphone, des chemins de fer, défièrent le gouvernement. Un nombre incalculable de journées furent perdues.

33. La Loi Taft-Hartley.¹—La réaction contre le mouvement ouvrier, tant au Congrès que dans l'opinion publique, ne tarda pas à se faire sentir. Elle prit la forme de la Loi Taft-Hartley, le *Labour Management Relations Act*, de 1947, qui ne s'explique pas sans les lois Norris-LaGuardia et Wagner.

Le but de la Loi Taft-Hartley est évident: réagir contre ce qui s'était produit durant la dernière décade, rétablir l'équilibre entre les deux principaux facteurs de la vie économique: le capital et le travail.

Elle a été votée en amendement à la Loi Wagner, en juin, et est entrée en vigueur soixante jours après que le veto du Président eut été renversé au Sénat par un vote des deux tiers de ses membres, à la suite d'une procédure semblable à la Chambre des représentants. Un projet plus draconien avait été adopté au mois d'avril par la Chambre basse mais il n'obtint pas au Sénat la majorité requise par la constitution pour triompher du veto présidentiel qui s'annonçait. Les républicains rédigèrent alors un texte moins radical et il reçut l'approbation de deux Chambres. C'est ce texte qui fut l'objet du veto de M. Truman.

La Fédération américaine du travail a combattu le projet de loi avec tous les moyens à sa disposition: publicité dans les journaux, radio, assemblées publiques, parades, rien ne fut négligé. Sans aller aussi loin dans sa lutte, le C.I.O. s'est aussi opposé à cette mesure destinée à enlever au mouve-

¹ Au début de 1947, sous la présidence du sénateur Robert A. Taft de l'Ohio, la Commission sénatoriale du travail entreprit l'étude des relations patronales-ouvrières et de la législation en vigueur. Quelques semaines plus tard, une commission de la Chambre des représentants, dirigée par Fred A. Hartley du New-Jersey, se mettait à l'œuvre à son tour.

ment ouvrier des droits et des privilèges si difficilement conquis. Voyons ce que renferme cette législation. Nous examinerons les quatre aspects suivants: a) Le droit d'association b) La responsabilité civile des syndicats c) Le droit de grève d) La convention collective e) Position des parties à Washington et des législatures d'état.

a) **LE DROIT D'ASSOCIATION.**—La Loi Wagner visait à rendre les ouvriers aussi puissants que les patrons. À cette fin, elle assurait leur liberté et leur accordait sa protection. La Loi Taft-Hartley est beaucoup moins généreuse. Elle attribue à l'Office national des relations du travail un pouvoir très étendu sur les syndicats. C'est lui qui décide quelle association agira comme représentant collectif des salariés et il peut aussi retirer la reconnaissance syndicale. L'article 7 de la loi de 1935 sur les pratiques déloyales des employeurs est conservé, mais on y a ajouté une série de pratiques interdites aux syndicats, tel que la pression exercée sur un salarié pour l'amener à s'inscrire comme membre. L'article 14 (a) accorde aux personnes en autorité le droit de s'organiser en association, mais l'employeur n'est pas obligé de reconnaître ces groupements.

En matière de sécurité syndicale, le droit d'organisation est reconnu à l'article 7, mais l'atelier fermé est pratiquement interdit. L'atelier syndical n'est permis que s'il a fait l'objet d'un vote majoritaire des salariés et ne peut les affecter qu'après trente jours de travail à l'usine. N'y a droit que l'union certifiée. Les États peuvent légiférer sur le sujet. La retenue des cotisations doit être consentie par écrit par chaque intéressé. Un syndiqué expulsé parce qu'il n'a pas acquitté ses cotisations ne peut être congédié pour ce motif. Les employés peuvent régler eux-mêmes leurs griefs avec leur employeur sans l'intervention du syndicat, à condition que le règlement ne vienne pas à l'encontre du contrat syndical. Seules peuvent devenir agents négociateurs, établir l'atelier syndical, loger des plaintes devant l'Office contre l'employeur pour pratiques interdites, les unions qui ont déposé leurs constitutions et leurs règlements

chez le Secrétaire du travail, et qui lui ont fait un rapport indiquant:

- a) Leur nom et l'adresse de leur principale place d'affaires;
- b) Les noms, titres et rémunérations de leurs trois principaux officiers.
- c) La qualification des membres, les conditions d'exigibilité des officiers.

Les mêmes obligations incombent à l'union nationale ou internationale à laquelle est affiliée l'union locale pour que celle-ci bénéficie des avantages de la loi.

Afin d'assurer l'indépendance des syndicats, il est interdit aux patrons de les aider financièrement. Cependant, ils peuvent contribuer au financement des fonds de secours, à condition que le syndicat arrête par écrit les avantages que les salariés doivent en retirer et soumette un rapport annuel à des vérificateurs. Les patrons et les ouvriers sont représentés dans l'organisme de contrôle.

L'article 9 stipule qu'un syndicat ne peut bénéficier des privilèges de la loi si ses dirigeants refusent de déclarer sous serment qu'ils ne sont pas communistes. À l'article 313 il y a interdiction pour les unions de contribuer aux caisses des élections nationales.

Pour les employeurs, la Loi Taft-Hartley est plus généreuse et moins négative que ne l'était la Loi Wagner. Ils ont le droit de poursuivre les syndicats en justice et il leur est permis d'exprimer leur opinion sur l'union de leurs employés, même si elle est défavorable, sans être accusés de pratiques déloyales.

b) **LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES SYNDICATS.**—Nous avons vu que les employeurs ont droit de poursuivre les syndicats en justice. Une des innovations les plus radicales de la Loi Taft-Hartley est la capacité octroyée aux syndicats d'ester en justice en demande ou en défense, même s'ils ne sont pas incorporés. Pour les fins de la loi, ils sont des entités juridiques. Dans la crainte que leurs caisses ne soient saisies à la suite de poursuites en dommages-intérêts, et pour rendre plus difficile la procédure d'injonction, les

unions ouvrières ont toujours refusé l'incorporation. Voici ce que dit l'article 301 au titre III:

- "a) Des poursuites en violation de contrat entre un employeur et une union ouvrière représentant les salariés dans une industrie affectant le commerce tel que défini dans cette loi, ou entre unions ouvrières, peuvent être instituées dans toute cour de district des États-Unis ayant juridiction sur les parties, sans égard au montant en litige ou à la citoyenneté des parties".*
- b) Toute organisation ouvrière peut poursuivre ou être poursuivie comme une entité et au nom des salariés qu'elle représente, devant les cours américaines. Toute décision judiciaire en matière d'argent rendue contre un syndicat par une cour de district des États-Unis sera exécutoire contre le syndicat seulement et son actif et ne sera pas exécutoire contre tout individu membre ou ses biens personnels".*

Le même article 301, au titre III également, décrète la responsabilité extra-judiciaire des organisations ouvrières pour les actes de leurs agents.

- b) Toute organisation ouvrière qui représente les salariés dans une industrie affectant le commerce tel que défini dans cette loi et tout employeur qui exerce des activités affectant le commerce tel que défini dans cette loi seront liés par les actes de leurs agents".*

c) **LE DROIT DE GRÈVE.**—La Loi Wagner décrétrait qu'aucune de ses dispositions ne devait être "interprétée de manière à empêcher, entraver ou diminuer en quoi que ce soit le droit de grève". La Loi Taft-Hartley conserve ce texte mais elle y ajoute deux exceptions: les grèves qui constituent des pratiques déloyales, comme la grève de sympathie, qu'elle interdit, et celles qui sont de portée nationale pour lesquelles toute une série de procédures spéciales sont prévues:

I. C'est le président lui-même qui les conduit. Quand tous les moyens de régler le conflit ont été épuisés, la grève est légale, et le Président doit en avertir le Congrès.

II. L'exercice du droit de grève est limité par des conditions qui doivent être insérées dans les conventions collectives, par exemple, l'obligation pour le syndicat d'avertir l'employeur par écrit de son intention de ne pas renouveler ou de modifier le contrat syndical, d'avertir le Service de médiation et de conciliation dans les trente jours, etc. . .

III. Les ouvriers ne peuvent déclencher de grève ordinaire avant soixante jours ni de grève nationale avant quatre-vingt-dix jours.

L'article 305 enlève le droit de grève aux fonctionnaires du gouvernement fédéral, avec comme sanction le renvoi immédiat et l'exclusion du fonctionarisme pendant trois ans.

d) **LA CONVENTION COLLECTIVE.**—La nouvelle Charte du travail conserve les dispositions de l'ancienne en matière de convention collective, en les précisant cependant. L'employeur est tenu aux mêmes obligations.

Une partie très importante de la Loi Taft-Hartley porte sur la réorganisation de l'Office national des relations du travail et du Service fédéral de médiation et de conciliation. On peut dire que cette réorganisation est un des principaux objets de la loi. L'arbitrage est entièrement facultatif comme c'est généralement le cas dans les états hautement industrialisés en vertu des lois locales.

On considère généralement qu'il y a deux solutions au problème qui consiste à étendre le plus possible l'application des conventions collectives, sans en arriver au syndicat unique et obligatoire, c'est-à-dire, sans priver la majorité des employeurs et des employés de conventions librement consenties: a) l'extension de l'organisation syndicale, tant patronale qu'ouvrière, à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie, b) l'extension au tiers des conventions collectives conclues par des groupements représentatifs de la profession, soit au moyen de décret-loi, soit par le mécanisme de décisions judiciaires, en vertu de lois passées à cet effet. Cette deuxième solution va à l'encontre de la mentalité des employeurs et des travailleurs américains, de leur conception du rôle de l'État dans les rapports collectifs du travail. Aux États-Unis, il n'y a pas d'extension des conventions collectives au tiers. On applique la méthode de l'extension de l'organisation syndicale. La grande majorité des travailleurs d'une même industrie sont syndiqués. Ils ont affaire à de puissants employeurs et les centrales ouvrières possèdent des services qui standardisent les conventions collectives.

e) **POSITION DES PARTIES À WASHINGTON ET DES LÉGISLATURES D'ÉTAT.**—La Loi Taft-Hartley a donné lieu à de nombreuses polémiques, et elle a été l'enjeu de luttes politiques violentes. Dans son message au Congrès du 4 janvier 1950, le président Truman déclarait :

*“La loi fédérale régissant actuellement les relations professionnelles a un caractère répressif et joue d'une manière unilatérale . . . Elle devrait être abrogée et remplacée par une loi équitable pour tous et en harmonie avec nos principes démocratiques.”*²

Le programme électoral du Général Eisenhower renfermait l'article suivant :

*“Revision de la Loi Taft-Hartley afin qu'elle ne puisse être utilisée pour détruire les syndicats, sans abolir cette loi”*³

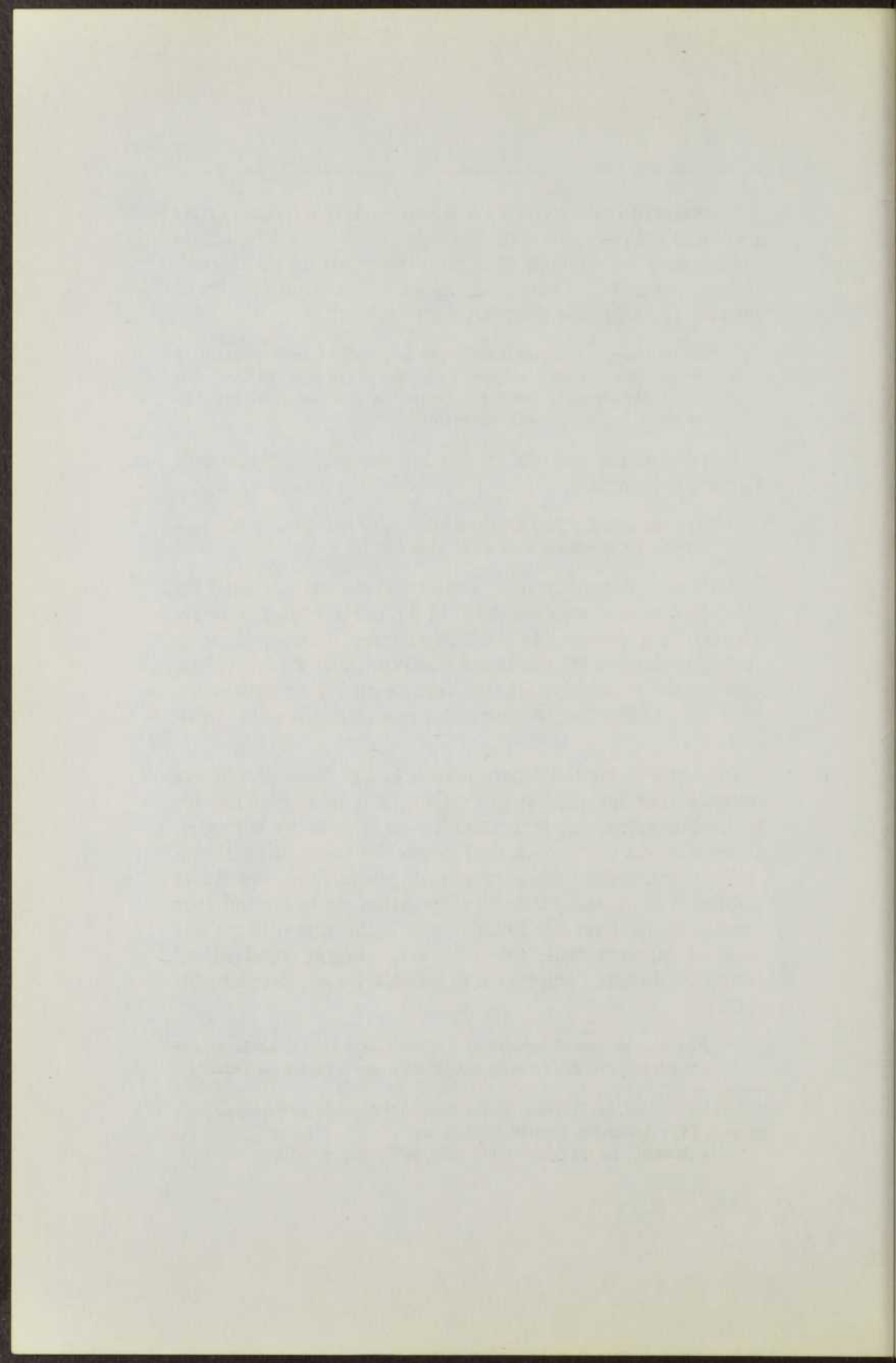
Au mois d'avril dernier, conformément au message du Président Eisenhower en date du 11 janvier 1954, une révision a été proposée à la Loi Taft-Hartley, mais au début de juillet, le projet a été écarté par une coalition formée de deux groupes de sénateurs; les uns trouvaient les amendements trop “pro-labour” et les autres les considéraient trop “anti-labour”.

Plusieurs législations parallèles à la Loi fédérale ont été adoptées par les législateurs d'État, soit pour réglementer le droit de grève, soit pour interdire ou restreindre le piquet. Dans d'autres états, on a légiféré sur des procédures d'arbitrage pour le règlement des conflits de travail dans les services publics. Se prévalant de la disposition de la loi qui leur permet de légiférer sur le sujet, une quinzaine d'États ont voté ce qu'on appelle une loi *du travail* qui rend illégal tout accord entre l'employeur et ses salariés sur l'atelier syndical :

“Personne ne peut être privé de son droit de travail à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation ouvrière.”

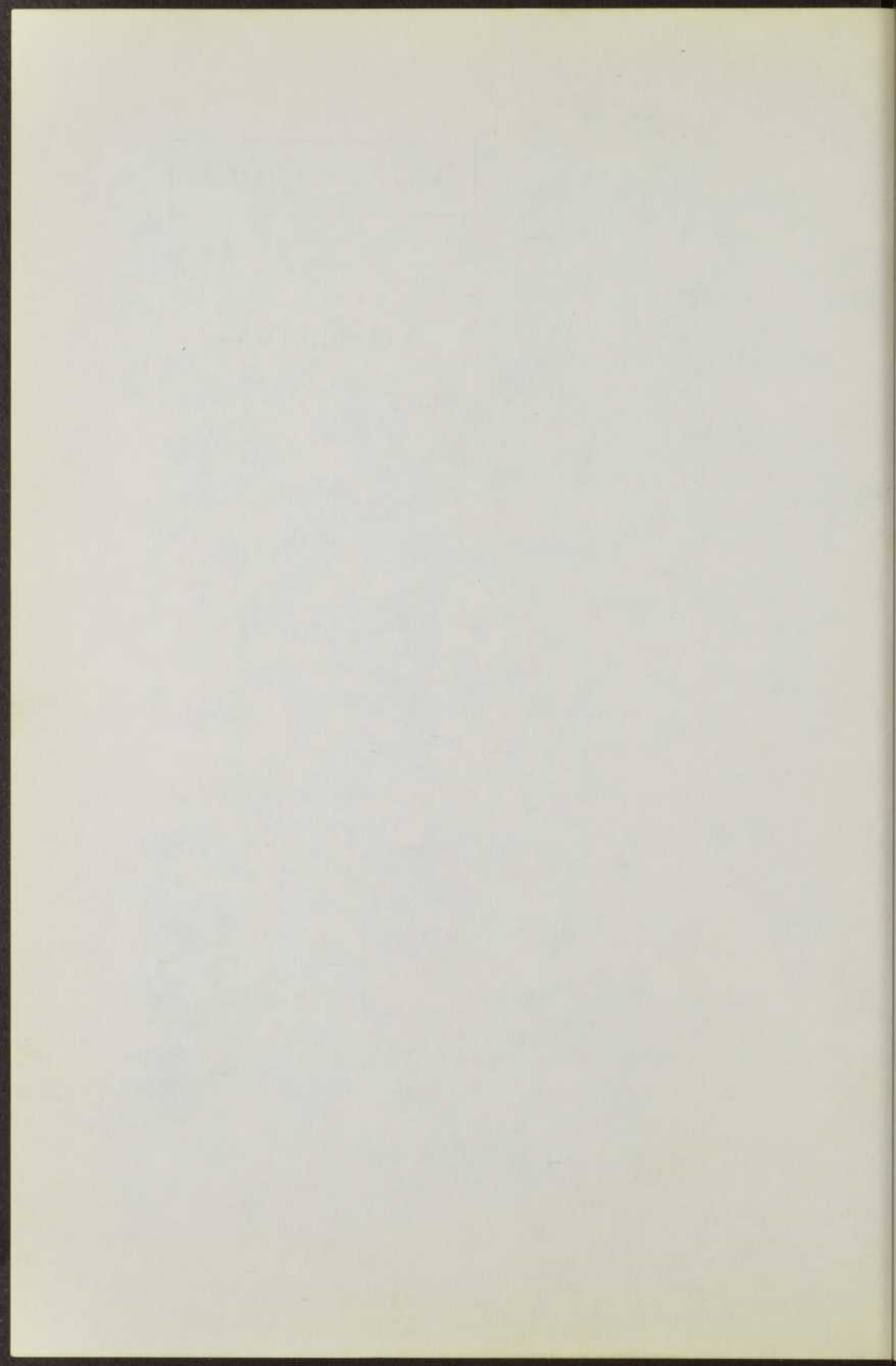
² B.I.T.—Conf. Int. travail, 33ème Session “Relations professionnelles”, rapport IV, supplément, Genève 1950, p. 26.

³ “Le Monde”, no du 6 novembre 1952, le Programme d'Ike.



QUATRIÈME PARTIE

AU CANADA



CHAPITRE I

AU CANADA

Origine des rapports collectifs du travail et organisation actuelle

34. L'influence des corporations de métiers.—35. La naissance du syndicalisme ouvrier.—36. Extension du syndicalisme et apparition de l'unionisme américain.—37. Développement du syndicalisme ouvrier.—38. Les syndicats d'origine américaine.—39. Les syndicats d'origine canadienne.—40. Les fraternités de cheminots.

34. L'influence des corporations de métiers.—Les corporations de métiers de l'ancien régime français n'ont pas été introduites en Nouvelle-France comme institutions, mais elles y ont quand même exercé une certaine influence. Notons en passant que Frontenac a tenté d'organiser le régime corporatif dans la colonie. Comme sur bien d'autres sujets où il prit des initiatives qui déplurent au pouvoir central, le gouverneur dut abandonner son projet.

L'influence des corporations de métiers s'est d'abord exercée dans l'apprentissage, qui fut l'objet de règlements, et dans les confréries. En 1646, on en compte six : celles des charpentiers, des maçons, des matelots, des taillandiers, des brasseurs et des boulangers. Douze ans plus tard, leur nombre est monté à douze. Aux six premières sont venues s'ajouter celles des tanneurs, des menuisiers, des cordonniers, des tonneliers, des serruriers et des armuriers.

L'esprit des corporations s'est aussi manifesté dans les procédés de fabrication, et les œuvres de nos artisans reflétaient l'art français de l'époque. Mentionnons, en particulier, les architectes, les constructeurs, les maçons, les forgerons, les orfèvres, les ouvriers dans la construction des navires.

Vers 1800, Louis Quévillon, un habile menuisier de St-Vincent de Paul, près de Montréal, qui avait entrepris de remettre sur pieds l'architecture et la sculpture sur bois, forma une association avec des apprentis et des compagnons de métier. Plus tard, ses anciens élèves devinrent ses maîtres-associés. On trouve chez Quévillon des règlements complets d'apprentissage, des contrats d'engagement entre maîtres et élèves. Cette manufacture-école renfermait des emprunts faits aux corporations de métiers, bien que la structure corporative, sous l'autorité de l'État, n'y fut jamais établie.¹

35. La naissance du syndicalisme ouvrier.—Le premier syndicat ouvrier à être fondé dans la province, indépendant à la fois de l'influence américaine et du trade-unionisme anglais, l'a été dans la ville de Québec, en 1827, dans l'imprimerie.

On dit généralement que ce fut le premier syndicat canadien. C'est ce qu'écrit H. A. Logan.² Il réfère à R. H. Coats.³ D'autres disent que le premier syndicat ouvrier canadien a été fondé dans la Nouvelle-Écosse en 1816. La même année, la législature de cette colonie essayait de le faire disparaître en votant une loi qui déclarait illégaux les groupements de travailleurs: *An act to prevent unlawful combinations of Master Trademan, and also of other workmen and journeymen.*⁴

Historiquement, les deux faits sont exacts. Tout dépend du sens que l'on donne au mot "canadien". La Nouvelle-Écosse, à ce moment, ne faisait pas partie de ce que l'on appelait alors "Le Canada". C'est pourquoi dans certains milieux, quand on parle du premier syndicat canadien, on ignore celui fondé en 1816 dans la Colonie qui devait devenir une province canadienne en 1867.

¹ Émile Vaillancourt — *Une Maîtrise d'Art en Canada* (1800-1823). G. Ducharme — 1920. Montréal.

² *Trade Unions in Canada*, 1948 — Toronto, The Macmillan Co. Ltd., page 24.

³ *Labour movement of Canada dans "Canada and its provinces"*, Séries, Vol. IX, page 292. Édité par Shortt et Arthur G. Doughty (Toronto: Glasgow Brook and Co., 1914).

⁴ 1816, N.S. Chap. 27, abrogée en 1867.

Le syndicat fondé à Québec en 1827 dans l'imprimerie était une institution locale, sans doctrine sociale ou économique. Six ans plus tard, il y avait des syndicats d'imprimeurs à Montréal, à Québec, Toronto et Hamilton. C'est de cette époque que date chez nous l'apparition des rapports collectifs du travail. Les employeurs virent d'abord d'un mauvais œil la fondation de ces groupements puis, mis en confiance par l'assurance formulée dans les constitutions, que ces organisations étaient fondées dans l'intérêt mutuel des employeurs et des employés, les patrons changèrent d'attitude.

En 1838, dans une requête adressée aux propriétaires de journaux et aux maîtres imprimeurs de Québec, la Société typographique canadienne de la Cité de Québec demande des augmentations de salaires. Les requérants s'expriment en termes très respectueux. Ils attirent l'attention de leurs employeurs sur l'augmentation du coût de la vie, déclarent qu'ils n'ont point l'intention de faire la grève, qu'ils sont assurés de la justice de leur demande et de la bonne foi de leurs patrons. Comme on le voit, les rapports collectifs du travail ont débuté chez nous dans la paix et l'harmonie. L'attitude du public ne fut pas favorable à l'apparition de ces sociétés d'employés, comme on disait alors, et celle des employeurs ne tarda pas à se raidir. L'hostilité naissante fut en partie motivée par la politique de l'atelier fermé, pratiqué par les sociétés ouvrières.

Au milieu du dix-neuvième siècle, apparaissent chez nous des syndicats anglais, ou plutôt, des succursales canadiennes des trade-unions anglaises. Une est fondée à Montréal en 1850. Deux autres suivent en 1860. Ces syndicats ont existé durant un demi-siècle. Conduits en grande partie par des canadiens, on y voit très peu l'ingérence des britanniques. L'influence anglaise y a été surtout évidente en matière de législation et pour amener le travail organisé au Canada à exercer une action politique, ce qui était conforme à l'esprit et aux méthodes des trade-unions.

36. Extension du syndicalisme et apparition de l'unionisme américain.—Au milieu du dix-neuvième siècle,

alors que le syndicalisme ouvrier prend de l'extension avec le développement de l'industrie favorisée par le traité de réciprocité, nos relations avec nos voisins du sud amènent chez nous les premiers syndicats américains. En 1859 est fondé à Montréal un local dans la métallurgie. En 1867, c'est l'apparition des Chevaliers du travail, dont le premier groupe, les Chevaliers de St-Crépin, nous arrive presque aussitôt après la fondation du mouvement dans l'Illinois.

L'année 1870 est témoin de la première grève dans notre ville. Elle a lieu dans la chaussure, où les Chevaliers de St-Crépin employaient des méthodes agressives pour contrôler le travail. Les principes du droit anglais sur la conspiration civile et criminelle, qui prohibaient les coalitions ouvrières et les associations, s'appliquaient probablement ici mais ne furent pas invoqués contre les grévistes, contrairement à ce qui devait arriver à Toronto, en 1872, lors de la fameuse grève de l'Union typographique qui fut l'occasion de trouble et amena l'arrestation de 24 grévistes accusés de conspiration séditeuse.

À cette époque, les principaux porte-parole du mouvement ouvrier demandent l'adoption d'un système général d'arbitrage des conflits du travail, au lieu du recours à la grève comme on l'a fait jusque là. On donne comme exemple les succès remportés par cette pratique en Grande-Bretagne. En 1874, la convention tenue par *The Canadian Labour Union* recommande avec instance aux ouvriers de soumettre leurs intérêts à l'arbitrage au lieu de les faire dépendre de la grève. C'est à cette époque également qu'apparaissent les premières négociations de conventions collectives.

La crise économique qui sévit alors au pays retient toute l'attention. On néglige les recommandations d'aller à l'arbitrage et ce que donnait à ce moment un système embryonnaire d'ententes collectives. Dans l'été de 1878, les ouvriers de Québec, en vue d'obtenir des augmentations de salaires, déclarent la grève contre plusieurs employeurs et provoquent même des troubles. La ville est alors témoin de scènes semblables à celles que l'on voit de nos jours en temps

de grève. Les ouvriers forcent les portes d'usines, envahissent les ateliers du Chemin de fer du Nord, causent des dommages à la fabrique d'allumettes Paré, pillent l'entrepôt de la Maison Renaud. Des soldats accourent mais comme ils n'ont pas d'armes, ils doivent se replier. Ils reviennent armés, on lit l'acte d'émeute, ils tirent et tuent un des meneurs de grève, Édouard Liboire.

37. Développement du syndicalisme ouvrier.—

Nous entrons dans le dernier quart du dix-neuvième siècle. Le mouvement ouvrier est réellement fondé chez nous. Nous en connaissons les débuts, nous savons quelles formes ont alors prises les rapports collectifs du travail dans notre province, l'esprit qui les a animés chez les employés, chez les employeurs et de quelle façon ils furent vus du public. Pour vous faire connaître ces débuts, les politiques employées, l'esprit qui animait les parties en présence et notre population, je vous ai donné quelques faits saillants. Il m'a fallu me limiter à un très petit nombre. J'ai pris les plus caractéristiques. Après avoir débuté dans l'harmonie, vers la fin du premier tiers du dix-neuvième siècle, les rapports collectifs du travail deviennent tendus, puis se traduisent dans des grèves violentes. À ce moment, nous n'avons aucune législation canadienne sur le sujet. C'est le droit anglais en matière de conspiration civile et criminelle qui s'applique, dit-on, en certains milieux. Ces rapports vont maintenant se développer, conduits par notre syndicalisme ouvrier à quatre branches, si je puis m'exprimer ainsi: les syndicats d'origine anglaise, les syndicats d'origine américaine, les syndicats d'origine canadienne et les fraternités de cheminots.

Les syndicats d'expression anglaise disparurent rapidement. Vers 1890, il n'en reste presque plus de trace, si ce n'est l'influence que leurs idées continuent d'exercer dans le monde politique. Notre syndicalisme se présente sous trois aspects: a) les syndicats d'origine américaine b) les syndicats d'origine canadienne et c) les Fraternités de cheminots.

38. Les syndicats d'origine américaine.—Le syndicalisme américain prend une nouvelle forme avec le Congrès des métiers et du travail, fondé en 1886, l'année même de la fondation de la Fédération américaine du travail, dont il a été assez longtemps une dépendance. Il compte aujourd'hui environ 580,000 membres au Canada, dont 140,000 dans le Québec. Son président actuel est Claude Jodoin. De 1886 à 1901, ce sera la lutte entre le Congrès qui représentera l'internationalisme américain en matière de travail, et les Chevaliers qui prôneront un syndicalisme franchement canadien. Ils disparaissent en 1901. Le C.I.O. nous arrive en 1938 et en 1940 il entre, comme principal élément, dans le Congrès canadien du travail avec le *All Canadian Congress of Labour*. Les effectifs du Congrès sont d'à peu près 380,000 membres, dont 45,000 dans notre province. Son président est A. R. Mosher.

Nous connaissons déjà les Chevaliers, la Fédération américaine du travail et le C.I.O. C'est surtout à cause du rôle considérable que ces mouvements ouvriers ont joué et jouent encore chez nous que j'en ai parlé en étudiant les rapports collectifs du travail aux États-Unis.

39. Les syndicats d'origine canadienne.—Les syndicats nationaux catholiques sont apparus à Québec dans la chaussure, en 1901, à la suite d'une grève ou d'un lock-out dont nous parlerons plus loin en étudiant la Loi des différends ouvriers de Québec.⁵ À ce moment, un bon nombre de travailleurs abandonnèrent le syndicalisme neutre pour joindre le syndicalisme confessionnel. Les premiers effectifs des syndicats nationaux comprenaient aussi de nombreux ouvriers autonomistes, débris des Chevaliers du travail qui n'avaient pas voulu passer à l'internationalisme ouvrier avec le Congrès des métiers et du travail.

En 1907, grâce au zèle de l'abbé Eugène Lapointe, plus tard Mgr Lapointe, aidé de son ami, J.-E.-A. Dubuc, était fondée à Chicoutimi la Fédération ouvrière mutuelle du nord,

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 167.

constituée en corporation par une loi de la législature en 1912.⁶ Par sa composition, cette organisation ressemblait aux Chevaliers du travail. Elle était ouverte non seulement aux ouvriers de métier mais à tous les travailleurs. C'est à ce groupement que revient le mérite d'avoir démontré la possibilité du syndicalisme catholique chez nous.

En 1921, alors que les syndicats nationaux catholiques ont des effectifs assez nombreux à Québec, Montréal, Trois-Rivières, Sherbrooke et Hull, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada est fondée sous la présidence du chevalier Pierre Beaulé de Québec, qui en a dirigé les destinées jusqu'à sa démission en 1933. D'abord simple groupement moral, la Confédération est organisée juridiquement en 1924 en vertu de la Loi des syndicats professionnels⁷ votée la même année.

La formule d'organisation de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada est surtout celle du syndicat de métiers mais on y pratique aussi le syndicat d'industrie. Elle groupe les ouvriers en syndicat, les syndicats en union ou fédération et les unions ou fédérations en Confédération. Sa doctrine sociale et économique est celle de l'Église. Neutre en politique, elle est autonomiste sur le plan des relations avec le syndicalisme américain. Son président depuis 1946 est Gérard Picard qui a remplacé Alfred Charpentier en 1935. Ses effectifs sont d'environ 100,000 membres.

Après la disparition des Chevaliers du travail, en 1902, apparaît le premier mouvement ouvrier canadien de caractère national: la Fédération canadienne du travail, qui continuera leurs idées et disparaîtra en 1927. Organisée en Ontario, elle est d'abord connue sous le nom de *National Trade and Labour Congress*, et se répand rapidement dans la province de Québec où bientôt elle comptera la grande majorité de ses membres. Notre ville sera son château fort.

En 1927 nous arrive le *All Canadian Congress of Labour* qui, en 1940, comme nous l'avons vu, entrera avec le C.I.O. dans le Congrès canadien du travail.

⁶ 3 Geo. 5, chap. 95.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 162.

40. Les fraternités de cheminots.—Comme mouvement ouvrier à caractère national, d'origine canadienne, il y a les Fraternités de cheminots dont l'organisation remonte à 1907, et qui firent partie du Congrès des métiers et du travail jusqu'en 1927, alors qu'elles en furent rejetées sur une question de juridiction. Leurs effectifs sont de 140,000 membres au Canada, dont 45,000 dans notre province.

Les rapports collectifs du travail, chez nous comme partout ailleurs, connaîtront des périodes de succès et des périodes d'échecs, des périodes de collaboration patronale-ouvrière, surtout par les conventions collectives, des périodes de conflits parfois violents. Le législateur va intervenir et c'est à l'action législative que nous limiterons maintenant notre rapide aperçu historique.

Exposé de la législation en matière de juridiction

41. Juridictions fédérale et provinciale.—42. Pouvoir des provinces.—
43. Pouvoirs du fédéral.

41. Juridictions fédérale et provinciale.—Le système de gouvernement des pays fédérés comporte, à sa base, une distribution de pouvoirs entre l'autorité centrale et l'autorité locale. Dans la pratique, inévitablement, ce partage de compétence présente de nombreux problèmes de juridiction. Les constitutions les plus savamment construites et les mieux rédigées n'échappent pas à cette loi, qui est inhérente au système et à la complexité des faits. C'est le cas des États-Unis entre Washington et les états, et c'est le cas du Canada entre Ottawa et les provinces.

Bien que les textes de la constitution canadienne semblent clairs, le pouvoir de légiférer en matière de travail a fait l'objet de nombreux litiges entre le parlement national et les parlements provinciaux.

42. Pouvoir des provinces.—En vertu de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, article 92, paragraphe 13, "la propriété et les droits civils dans la province", et, paragraphe 16, "généralement toutes les matières d'une nature purement locale ou privée dans la province", le pouvoir de légiférer en matière de travail relève des provinces. C'est là la règle. La compétence première appartient aux législatures. Voici trois arrêts de nos plus hauts tribunaux:

*Toronto Electric Commissioners vs Snider & al.*¹ C'est un arrêt du Conseil privé à l'effet que la Loi des enquêtes en

¹ (1925) 2 D.L.R., page 5.

matière de différends industriels, l'ancienne Loi Lemieux, dans sa rédaction d'alors, empiétait sur les pouvoirs attribués aux provinces par l'article 92 de la Constitution, n'était justifiable par aucun pouvoir donné au fédéral à l'article 91, n'avait pas été passée dans une période de crise nationale, et, par conséquent, était *ultra-vires* des attributions du parlement du Dominion.

*In the matter of Legislative Jurisdiction over Hours of Labour, Reference by the Governor in Council.*² Il s'agit d'un référé à la Cour suprême, portant sur la nature de l'obligation contractée par le Canada en vertu du traité de Versailles, en matière de convention et de recommandation adoptées par la Conférence internationale du travail. Les questions soumises pour étude demandaient aussi qui du fédéral ou des provinces a juridiction pour légiférer, ou prendre action généralement, sur les conventions et les recommandations de l'organisme de Genève en matière du travail. Le plus haut tribunal canadien a décidé que: a) la seule obligation du Dominion est de référer les conventions à l'autorité compétente; b) le travail dans les entreprises industrielles au Canada relève primitivement de la compétence des législatures, mais le fédéral peut légiférer pour les territoires non organisés, ou ne formant pas partie d'une province, de même que sur le travail des employés fédéraux.

*In the matter of a reference as to whether the Parliament of Canada had legislative jurisdiction to enact the weekly rest in industrial undertakings act, being chapter 14 of the Statutes of Canada, 1935; the minimum wages act, being chapter 44 of the Statutes of Canada, 1935; and the limitation of hours of work act, being chapter 63 of the Statutes of Canada, 1935.*³ C'est le jugement rendu par la Cour suprême, en 1936, sur la validité de trois de ce qu'on est convenu d'appeler les lois Bennett, votées l'année précédente à Ottawa: la loi du repos hebdomadaire, la Loi des salaires minima et la Loi de la limitation des heures de travail. Le problème était de savoir

² (1925) S.C.R., p. 505, aussi rapportée à (1925) 3 D.L.R., p. 1114.

³ (1936) S.C.R., page 461.

si ces lois étaient constitutionnelles, ou *ultra-vires* des pouvoirs du fédéral. La cour s'est divisée trois à trois, et son jugement a été soumis au Conseil Privé: *Attorney General for Canada, and Attorney General for Ontario, and others*.⁴ Le Comité judiciaire a décidé que les lois étaient *ultra-vires* des pouvoirs du parlement du Canada, en ce qu'elles portaient sur des matières couvertes par le paragraphe 13 de l'article 92 de la Constitution "la propriété et les droits civils dans la province," qui sont attribués exclusivement aux législatures provinciales. Me Léo Pelland étudie l'arrêt de la Cour suprême⁵ et celui du Conseil privé,⁶ dans la *Revue du droit*, sous le titre: "Problèmes de droit constitutionnel".

43. Pouvoirs du fédéral.—C'est évidemment le fédéral qui peut légiférer en ce qui concerne les employés fédéraux. Ottawa a aussi juridiction dans les entreprises industrielles et commerciales qui, d'après l'article 91 de la Constitution, relèvent de l'autorité centrale, tel que la navigation et la marine; les chemins de fer, canaux, télégraphes et autres ouvrages reliant une province à une autre; le transport aérien, la radiodiffusion. Utilisant cette juridiction, Ottawa a fait adopter, en 1948, le Code national du travail que nous étudierons plus loin.

Les pouvoirs législatifs du Parlement en vertu de l'article 91 de la constitution, aux paragraphes 2, "la réglementation du trafic et du commerce", et 27, "la loi criminelle", ont amené Ottawa à légiférer sur les "infractions se rattachant au commerce et à la violation des contrats", de même que sur la conspiration, la violence et l'intimidation, pour employer les expressions du code de 1892. Comme nous le verrons plus loin, c'est principalement sur ces matières que l'autorité centrale, sous l'Union, puis ensuite sous la Confédération a d'abord légiféré en rapport avec les conflits collectifs du travail. Dans le code adopté à la dernière ses-

⁴ (1937) A.C., p. 355.

⁵ 15, *Revue du Droit*, p. 194.

⁶ 16, *Revue du Droit*, p. 86.

sion, qui est entré en vigueur le premier avril 1955.⁷ Les textes législatifs portant sur ces matières sont rangés sous les rubriques de "Violation de contrat, intimidation et distinction injuste envers les syndiqués", PARTIE VIII, et de "Tentatives, complots, complices", PARTIE XI.

En plus du pouvoir direct, il y a pour Ottawa ce qu'on appelle son pouvoir ancillaire, c'est-à-dire, la compétence du fédéral de légiférer sur des sujets exclusivement assignés aux provinces, dans l'exercice complet de sa juridiction sur une matière spécialement de son ressort. Ainsi, la marine et les chemins de fer fédéraux relèvent expressément d'Ottawa. Si, pour légiférer efficacement sur ces sujets, il est nécessaire de régler les conditions du travail des marins et des cheminots, le pouvoir central est compétent à le faire, bien que le pouvoir direct en la matière relève des provinces. Mais tant que le pouvoir central n'a pas effectivement légiféré, les lois provinciales s'appliquent, cela, en vertu de la théorie de l'*unoccupied field* ou de l'*unexercised power*. En d'autres termes, la législation provinciale qui est supplantée par une législation fédérale devient inopérante.

En vertu de la Loi sur les mesures de guerre,⁸ agissant par le gouverneur en conseil, en cas de guerre, d'invasion, d'insurrection, etc. dans l'intérêt de la défense, de la paix, de l'ordre et du bien-être du Canada, le fédéral a une juridiction qui lui permet d'exercer l'autorité dévolue au gouvernement provincial en temps de paix.

⁷ 2-3 Elizabeth II, ch. 51. La proclamation de l'entrée en vigueur du nouveau code criminel est du 17 septembre 1954. Elle a d'abord été publiée dans un extra de la *Gazette Officielle*, le 20 septembre 1954, et publiée de nouveau dans la *Gazette Officielle* du 2 octobre 1954, première partie, Vol. 88, page 3297.

⁸ S.R.C., 1952, ch. 288.

Exposé et commentaire de la législation fédérale

44. Premières législations canadiennes: adaptation du droit anglais au Canada — Les articles 501, 502 et 590 du Code criminel—L'origine de ces articles et leur rédaction actuelle.—45. Le code criminel, 1892.—46. Deux lois fédérales d'inspiration canadienne sur les différends collectifs du travail.—47. La Loi Lemieux.—48. La Loi sur les justes salaires et les heures de travail.—49. Le projet de Loi Woodsworth ou l'article 502A du Code criminel.—50. La Loi des syndicats ouvriers.—51. Le Code national du travail.—52. Schéma de la législation fédérale.

44. Premières législations canadiennes: adaptation du droit anglais au Canada — Les articles 501, 502 et 590 du Code criminel — L'origine de ces articles et leur rédaction actuelle.—On peut soutenir que la *Common Law* sur le crime de conspiration et la conspiration civile, par la cession du Canada à l'Angleterre, s'est trouvée en vigueur dans notre pays, mais les circonstances n'ont pas donné lieu à son application dans la province de Québec.¹

Dès 1777, la Nouvelle-Écosse légiférait sur les coalitions ayant pour objet des augmentations de salaire. Elle était la première colonie anglaise d'Amérique à le faire et, elle devait légiférer de nouveau sur les coalitions ouvrières en 1816 et en 1864.

Sous l'Acte constitutionnel de 1791, le Haut-Canada adopta en bloc le droit criminel anglais en vigueur le 17 septembre de la même année, ce qui devait avoir pour effet, d'après certains juristes, de confirmer l'application dans cette province canadienne du droit anglais sur la conspiration criminelle en matière de relations entre employeurs et employés.

¹ Comme nous le verrons dans un instant, elle fut appliquée en Ontario, en 1872, dans l'affaire des typographes de Toronto.

Nous sommes maintenant sous le gouvernement d'Union. En 1841, le Parlement adoptait une loi intitulée: Acte pour consolider et amender les statuts de cette province, relatif aux offenses contre les personnes.² Cette loi, la première, croyons-nous, passée par un parlement canadien en matière de relations patronales-ouvrières, portait sur certaines offenses commises à l'occasion d'ententes pour augmenter les salaires, et en particulier sur la protection des marins qu'on aurait voulu empêcher de travailler.

En 1869, deux ans après la Confédération par conséquent, le Parlement canadien vote une loi intitulée: Acte concernant les offenses contre la personne.³ Cette loi, nous dit son préambule, avait pour objet d'assimiler, amender et refondre les lois statutaires des différentes provinces, de Québec et d'Ontario, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, concernant les offenses contre la personne et, ainsi refondues, de les rendre applicables à tout le Canada. Il s'agissait d'adaptations du droit anglais dans ces quatre provinces à différentes époques. Pour le surplus, la loi était inspirée d'une législation votée en Angleterre en 1861. Deux de ces dispositions, les articles 40 et 42, concernaient spécialement les unions ouvrières. Elles sont devenues l'article 502 du code criminel, qui a trait à l'intimidation pour empêcher quelqu'un de travailler ou de l'employer à un métier. Dans le nouveau code, l'article 502 disparaît et ce qui en est conservé entre dans l'article 366 dont nous parlerons dans un instant.

L'on donne ordinairement l'année 1872 comme point de départ du droit ouvrier canadien. C'est en effet en 1872, à la suite de la fameuse grève des typographes de Toronto, que le Parlement canadien a passé deux lois qui sont à l'origine de nos principales législations fédérales actuellement en vigueur. Vingt-quatre grévistes avaient été accusés de conspiration criminelle et condamnés sous ce chef. La condamnation était appuyée sur le droit anglais tel qu'il

² 4-5 Vic. chap. 27.

³ 32-33 Vic. Chap. 20.

existait avant les lois de 1824, 1859 et 1871. Ces statuts, disait le juge Harrison, n'étaient pas en force au pays. D'après lui, aucune des lois anglaises protégeant les employés ne s'appliquait au Canada. Les milieux ouvriers s'émurent et déclenchèrent un mouvement d'opinion. Ils s'adressèrent au gouvernement fédéral pour qu'il intervienne par une législation canadienne. Sir John A. MacDonald présenta lui-même deux projets de loi basés sur la loi impériale de 1871. L'un, l'Acte concernant les associations ouvrières, qui reconnaissait le droit d'association du Canada,⁴ est devenu la Loi des syndicats ouvriers.⁵ L'autre était intitulé: Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation⁶ et l'une de ses dispositions est aujourd'hui l'article 501 du code criminel, 366 du nouveau code, qui dit en quoi consiste le piquet criminel, et permet expressément le piquet pacifique, en vertu d'un amendement voté en 1934,⁷ à la suite de nombreuses requêtes dans ce sens de la part du Congrès des métiers et du travail.

"366. (1) Est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, quiconque, injustement et sans autorisation légitime, dans le dessein de forcer une autre personne à s'abstenir de faire une chose qu'elle a légalement le droit de faire, ou à faire une chose qu'elle peut légalement s'abstenir de faire,

- a) Use de violence ou de menaces de violence envers cette personne, ou envers sa femme ou ses enfants, ou endommage ses biens;*
- b) intimide ou tente d'intimider cette personne ou un parent de cette personne par des menaces de violence ou d'un autre mal, ou de quelque peine, à elle ou à l'un de ses parents, ou de dommage aux biens de l'un quelconque d'entre eux, au Canada ou ailleurs;*
- c) suit avec persistance cette personne de place en place;*
- d) cache des outils, vêtements ou autres biens possédés ou employés par cette personne, ou l'en prive ou fait obstacle à l'usage qu'elle en fait;*

⁴ 35 Vic. chap. 30.

⁵ S.R.C., 1952, ch. 267.

⁶ 35 Vic. ch. 31.

⁷ 24-25 Georges V. ch. 47.

- e) avec un ou plusieurs autres, suit désordonnément cette personne sur une grande route;
 - f) cerne ou surveille la maison d'habitation ou le lieu où cette personne réside, travaille, exerce son entreprise ou se trouve; ou
 - g) bloque ou obstrue une grande route.
- (2) *Ne surveille ni ne cerne, au sens du présent article, celui qui est présent à ou près d'une maison d'habitation ou un lieu, ou s'en rapproche, à seule fin d'obtenir ou de communiquer des renseignements".*

Il y a deux différences importantes entre l'article 366 et l'ancien article 501. Dans le nouveau code, le piquet n'est plus un acte criminel au sens propre du mot, c'est-à-dire, qu'il n'est plus punissable par voie de mise en accusation. Il constitue maintenant une infraction punissable par voie de convictions sommaires. L'autre différence est l'addition, comme manœuvre de piquet, du nouveau sous-paragraphes g "bloque ou obstrue une grande route". L'ancien, ayant trait au piquet pacifique, est devenu le paragraphe 2.

La disposition de l'Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la molestation, qui est devenu l'article 501 du code criminel, est aussi à l'origine de l'article 590, qui reconnaît le droit de grève, de sorte que l'on peut dire que chez nous ce droit remonte à 1872.

"Nulle poursuite ne peut être maintenue contre une personne qui conspire en refusant de travailler avec ou pour un patron ou ouvrier, ou parce qu'elle accomplit ou fait accomplir un acte dans le but d'amener une coalition ouvrière à moins que cet acte ne doit être une infraction punissable en vertu d'une loi".

Ce texte était absolument insuffisant pour distinguer, dans les relations patronales-ouvrières sous leurs formes actuelles, ce qui doit être permis de ce que l'on doit considérer comme illégal en fait de refus de travailler ou d'entente ou de coalition industrielle. Il laissait trop de latitude à l'interprétation, et avait amené quantité d'arrêts assez souvent contradictoires, ou dont la portée, pour le moins, était assez difficile à saisir. Dans le nouveau code, l'ancien article 590 est remplacé par l'article 410.

- “410. (1) *Nul ne doit être déclaré coupable de l'infraction du complot, du seul fait qu'il*
- a) refuse de travailler avec un ouvrier ou pour un patron; ou*
 - b) accomplit un acte ou fait accomplir un acte aux fins d'une entente industrielle ou coalition industrielle, à moins que cet acte ne constitue une infraction expressément punissable par la loi*
- (2) *Au présent article, l'expression "entente industrielle" ou "coalition industrielle" (trade combination) signifie toute entente entre patrons ou ouvriers ou d'autres personnes pour régler ou changer les rapports entre patrons ou ouvriers ou la conduite d'un patron dans ses affaires ou d'un ouvrier dans son emploi ou contrat de travail ou service ou concernant ces affaires, emploi, contrat de travail ou service”.*

L'histoire des articles 366 et 410 du nouveau code criminel est très intéressante. Elle montre les tendances du Gouvernement fédéral, des différents partis politiques qui composent le Parlement, de même que celles du patronat et de nos trois principaux mouvements ouvriers, en matière des rapports collectifs du travail. Des sept cent cinquante-trois articles que renferme le code, les dispositions sur la grève et le piquet sont parmi celles qui ont demandé le plus de travail à nos législateurs et à leurs aviseurs: débats à la Chambre des Communes et en Comité; débats au Sénat; rédaction, nouvelle rédaction; rencontres de délégations. Le Congrès canadien du travail et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, par leurs activités et celles d'organisations amies, ont exercé une forte pression sur le Gouvernement et leur travail a été en partie couronné de succès.

45. Le Code criminel, 1892.—Lors de la codification⁸ on a introduit dans notre droit criminel, à la Partie XXXIX “Des infractions se rattachant au commerce et des violations de contrat”, l'article 516 devenu 496 à la révision de 1906.

“Un complot pour restreindre le commerce est une convention entre deux personnes en vue de faire ou de faire faire une chose illégale dans le but de restreindre le commerce”.

⁸ 55-56 Victoria, ch. 29.

On voit facilement les dangers de poursuite contre les unions ouvrières que présentait ce texte. Aussi, toujours lors de la codification de 1892, on s'est inspiré de la Loi des syndicats ouvriers de 1872, pour édicter une exception à l'article 516, et on a rédigé l'article 517, qui est devenu 497 en 1906.

"Les objets d'une union ouvrière ne sont pas, pour la seule raison qu'ils restreignent le commerce, illégaux dans le sens de l'article qui précède".

Dans le code adopté à la dernière session, les articles 496 et 497 sont fondus, sans modification de texte, dans un nouvel article qui est 409:

"409. (1) *Un complot en vue de restreindre le commerce est une convention entre deux ou plusieurs personnes pour accomplir ou faire accomplir un acte illégal destiné à restreindre le commerce".*

(2) *Les objets d'un syndicat ouvrier ne sont pas illégaux au sens du paragraphe (1) pour la seule raison qu'ils restreignent le commerce".*

La même partie XXXIX du Code de 1892 renfermait aussi l'article 521, devenu 499 plus tard. Cet article tirait son origine d'une loi votée en 1877: Acte pour abroger certaines lois déclarant criminelles les violations de contrat de louage de service personnel et pour pourvoir à la punition de certaines violations de contrat.⁹ Le législateur abrogeait des statuts du Haut-Canada, du Bas-Canada, de l'Île du Prince-Édouard et adoptait la législation qui devient l'article 365 du nouveau code, un texte tout refait et beaucoup plus court:

"Quiconque, volontairement, viole un contrat sachant ou ayant un motif raisonnable de croire que les conséquences probables de son acte, qu'il agisse seul ou en liaison avec d'autres, seront

- a) *de mettre en danger la vie humaine;*
- b) *d'infliger des blessures corporelles graves;*

⁹ 40 Victoria, ch. 35.

- c) *d'exposer des biens de valeur, réels ou personnels, à une ruine totale ou à de graves dommages;*
- d) *de priver les habitants d'une cité ou localité ou de quelque partie d'une cité ou localité, totalement ou dans une grande mesure, de leur approvisionnement de lumière, d'énergie, de gaz ou d'eau, ou*
- e) *de retarder ou d'empêcher les services d'une locomotive, d'un tender, d'un convoi ou wagon de marchandises ou de voyageurs sur un chemin de fer qui est un voiturier public;*

est coupable

- f) *d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de cinq ans ou*
- g) *d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité".*

Le Code criminel de 1892, en plus de renfermer les dispositions nouvelles que nous venons d'étudier, il est à peine nécessaire de le dire, codifiait les législations d'inspiration anglaise, de caractère criminel votées antérieurement. L'article 523 du premier code est devenu 501, et 502 correspond à 524 et 525. À l'article 523, les codificateurs ne reproduisaient pas un amendement apporté à la loi originale, en 1876, venant d'une loi anglaise de l'année précédente, à l'effet qu'aller dans ou près d'une maison, ou une place d'affaire dans le but seulement d'obtenir ou de communiquer des renseignements, ne serait pas censé épier ou surveiller, dans le sens de la loi.¹⁰ C'est ce texte que l'amendement de 1934, à l'article 501, a rétabli. Les rédacteurs du code l'avaient laissé tomber, parce que, disaient-ils, le piquet pacifique n'était pas déclaré illégal dans la loi anglaise qui avait inspiré notre législation. À l'époque, le travail organisé avait fortement protesté, et, au cours de plusieurs de ses conventions annuelles, durant les années qui suivirent, le Congrès des métiers et du travail passa des résolutions demandant de légaliser le piquet pacifique.

L'article 498 sur la conspiration pour limiter les facilités de transport et de production et pour restreindre l'industrie

¹⁰ 39 Vic., ch. 37.

et le commerce, et qui, en vertu d'un amendement voté en 1900,¹¹ n'est pas censé s'appliquer aux associations d'ouvriers ou d'employés, est l'ancien article 520, qui tirait son origine d'une loi adoptée en 1889, Acte à l'effet de prévenir et supprimer la coalition formée pour gêner le commerce,¹² que son article 6 rendait spécialement applicable aux syndicats ouvriers:

"Les dispositions précédentes du présent acte seront interprétées comme si l'article 22 de l'Acte des unions ouvrières n'eut pas été passé".

Cet article 22 était précisément la disposition fondamentale de la loi de 1892, celle qui accordait un statut légal aux syndicats ouvriers et les mettait à l'abri des poursuites pour restrictions au commerce ou pour conspiration criminelle. Ainsi, en 1889, on revenait au droit anglais des *Combinations Acts*, en bonne partie abrogé en Angleterre en 1824, au droit qui, au Canada, en 1872, avait amené l'emprisonnement de vingt-quatre typographes de Toronto. On voit tout le chemin parcouru en onze ans. En 1889, on avait eu soin de dire que la loi qu'on édictait contre les coalitions devait s'interpréter comme si les syndicats ouvriers n'avaient pas de statut légal et pouvaient être poursuivis pour conspiration, alors qu'en 1900, on dit expressément que la législation restrictive n'a pas d'application aux associations ouvrières.

L'article 590, qui reconnaît le droit de grève, était l'article 518 dans le code de 1892.

46. Deux lois fédérales d'inspiration canadienne sur les différends collectifs du travail.—En 1899, les conditions de travail dans les métallurgies de la Colombie-canadienne amenèrent le gouvernement fédéral à nommer une Commission d'enquête. Les enquêteurs recommandèrent aux autorités de fournir les services d'un médiateur dans les conflits ouvriers et d'organiser un ministère du travail.

¹¹ 63-64 Vic., ch. 46.

¹² 52 Vic., ch. 41.

Ces recommandations amenèrent le parlement à voter, l'année suivante, "L'Acte à l'effet d'aider à prévenir et régler les conflits ouvriers et de pourvoir à la publication de la statistique industrielle",¹³ qui s'appliquait à tous les genres de conflits.¹⁴

La grève des employés des chemins de fer de 1901 eut pour conséquence l'adoption, en 1903, par le fédéral, de L'Acte à l'effet de faciliter l'accommodement des différends entre les compagnies de chemins de fer et leurs employés.¹⁵ Lors de la révision de 1906, les lois de 1900 et de 1903 furent refondues et devinrent la Loi concernant les conciliations et le travail, le chapitre 110 des Statuts Révisés de 1927, ni abrogé ni refondu par les statuts de 1952, nous dit l'appendice, ce qui signifie qu'elle est encore en vigueur. Cette loi s'applique aux différends ouvriers relevant de l'autorité législative du Parlement du Canada en général, mais surtout à ceux qui se présentent dans l'exploitation des chemins de fer. Elle fonctionne au moyen d'amiabes compositeurs, de bureaux d'arbitres et de conseils de conciliation.

¹³ 63-64 Vic., ch. 24.

¹⁴ CRÉATION D'UN MINISTÈRE DU TRAVAIL À OTTAWA.

C'est en 1900 que le ministère fédéral du travail a été créé. Cette addition à l'administration centrale était en bonne partie due aux efforts du Congrès des métiers et du travail. Le ministère remplaçait, en le développant, le Bureau des statistiques du travail ouvert dix ans auparavant. Aussitôt après, le gouvernement organisa le premier service de règlements des conflits du travail au Canada.

Le premier ministre du travail a été Sir William Mulock, de 1905 à 1906, puis, en 1907, le ministère fut confié à l'honorable Rodolphe Lemieux, qui en eut la direction jusqu'en 1909. Le premier sous-ministre fut William Lyon Mackenzie King, de 1900 à 1908, à qui revient le mérite d'avoir organisé le ministère et d'avoir préparé la législation fédérale sur les conflits du travail. Dans le sous-ministre William Lyon Mackenzie King, on aura facilement reconnu le Très Honorable William Lyon Mackenzie King. En 1908, M. King quittait son poste dans l'administration pour se consacrer à la vie publique et il était élu député de North-Waterloo qu'il représenta aux Communes jusqu'en 1911. Au remaniement ministériel de 1909, l'ancien sous-ministre prit la place de son ministre, l'Honorable Rodolphe Lemieux, comme ministre du travail.

¹⁵ 3, Édouard VI, ch. 55.

47. La Loi Lemieux.¹⁶— L'année 1907 est très importante dans la législation du travail au Canada. C'est en effet en 1907, à la suite de la grève des mineurs de charbon de l'Alberta l'année précédente,¹⁷ que le parlement canadien a voté la Loi des enquêtes en matière de différends industriels,¹⁸ communément appelée la Loi Lemieux, du nom du ministre du travail du temps, l'Honorable Rodolphe Lemieux. Cette législation était l'œuvre de William Lyon Mackenzie King, sous-ministre au même ministère. Elle a joué un rôle considérable et rendu de réels services jusqu'en 1948, alors qu'elle a été abrogée pour être remplacée par la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes dans les différends du travail¹⁹ communément appelée le Code national du travail. Vu son abrogation, nous n'en parlerons pas davantage.

48. La Loi sur les justes salaires et les heures de travail.²⁰— Votée en 1935, la Loi sur les justes salaires et des heures de travail²¹ remplaçait différentes mesures au même effet, adoptées par les autorités fédérales dans le but de relever les salaires et de mettre en vigueur une politique arrêtée par la Chambre des Communes en 1900, et mise en application au moyen d'arrêtés ministériels. La loi s'applique à tout contrat conclu par le Gouvernement du Canada

¹⁶ S.R.C., 1927, ch. 112.

¹⁷ En 1906, une partie de l'Ouest du Canada fut menacée d'un véritable désastre par la grève des mineurs de charbon de l'Alberta. Les fermiers en étaient réduits à brûler les clôtures de leurs champs avec de la paille pour se chauffer. C'était au cœur de l'hiver. La grève durait depuis huit mois. Sir Wilfrid Laurier décida d'envoyer le jeune sous-ministre du travail, William Lyon Mackenzie King, pour obtenir la réouverture des mines. Après plusieurs jours de pourparlers, le mandataire du gouvernement finit par trouver une solution. De retour à Ottawa, il concluait son rapport au ministre en disant qu'une législation sur les différends du travail aurait permis d'éviter cette crise, et il se mit à rédiger le projet qui devait devenir la Loi Lemieux.

¹⁸ 6-7 Édouard VII, ch. 20.

¹⁹ 11-12 Geo. VI, ch. 54, devenu S.R.C. 1952, ch. 152.

²⁰ S.R.C., 1952, ch. 108.

²¹ 25-26 Geo. V, ch. 39.

pour la construction, la restauration, la réparation ou la démolition d'ouvrages fédéraux. Elle prévoit, au moyen d'enquêtes, l'établissement de salaires qui sont insérés dans les conventions portant sur des travaux entraînant des dépenses fédérales, de même que la durée du travail qui ne doit pas dépasser huit heures par jour, ni quarante-quatre heures par semaine.

49. Le projet de Loi Woodsworth ou l'article 502A du code criminel.—a) **HISTORIQUE.**—Il s'agit d'un article ajouté au code criminel, en 1939, dans le but de protéger les associations ouvrières en imposant des sanctions à l'employeur qui empêche ses employés d'exercer librement leur droit d'association. L'amendement a donné suite à un projet de loi soumis à la Chambre des Communes en 1937, puis en 1938, par le fondateur de la C.C.F., M. J. S. Woodsworth. Le parrain du bill s'était fait le porte-parole du Congrès des métiers et du travail, qui demandait au parlement fédéral de reconnaître spécifiquement, dans les limites de sa juridiction, le droit d'association et d'édicter des pénalités contre ceux qui le violeraient. Battue une première fois, la mesure du député socialiste revint devant les Chambres à la session suivante, et le principe en fut approuvé par le gouvernement, mais elle fut écartée parce que, disait-on, elle touchait aux droits civils et à la propriété et, ainsi, ne relevait pas de la juridiction centrale. En 1939, à l'occasion d'une loi apportant plusieurs amendements au code criminel, le gouvernement faisait lui-même adopter un texte correspondant au projet Woodsworth,²² ajoutant au code criminel l'article 502A, à l'effet que tout employeur qui, injustement et sans autorisation licite, refuse d'employer ou congédie une personne pour la seule raison qu'elle est membre d'une union ouvrière, ou cherche par l'intimidation ou la menace à empêcher des travailleurs d'appartenir à une union, est coupable d'une infraction punissable d'amende ou même d'emprisonnement avec travaux forcés.

²² 3 Geo. VI, ch. 30.

b) **LA LOI ACTUELLE: L'ARTICLE 367 DU CODE CRIMINEL:**
 Dans le nouveau code, l'article 502A devient 367, en subissant une modification importante cependant. D'après 502A, l'infraction était punissable sur mise en accusation, ou sur déclaration sommaire de culpabilité devant deux juges de paix. Avec cette rédaction, en 1942, dans *Society Brand Clothes Ltd. & others vs Regan*,²³ la Cour d'appel avait décidé que l'infraction était de nature criminelle puisque le poursuivant, à son choix, pouvait procéder par voie de mise en accusation ou sur déclaration sommaire de culpabilité. Le nouvel article dit: "est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité", de sorte que nous ne sommes plus en face d'une offense criminelle, mais d'une simple infraction.

Dans la même cause, la Cour d'appel a interprété l'expression *pour la seule raison* et a décidé que:

"L'objection tirée de ce que le juge de première instance aurait erré en donnant aux mots sole reason le sens de "raison principale, cause déterminante ou causa causans" ne peut être admise s'il ressort qu'il n'y a pas lieu en l'espèce d'accepter comme cause déterminante du renvoi les motifs invoqués par la défense (insubordination, perte de temps, incompétence)".

Cette partie de l'arrêt demeure car, sur ce point, la loi n'est pas changée. Cet article porte uniquement sur la liberté de faire partie d'un syndicat et non pas sur celle de n'en pas faire partie: "Quiconque étant un employeur refuse d'employer ou congédie une personne pour la seule raison qu'elle est membre d'un syndicat ouvrier ou cherche par l'intimidation, par la menace de la perte d'une situation ou l'imposition d'une peine pécuniaire, à contraindre des travailleurs à s'abstenir d'être membres d'un syndicat".

Ainsi, le législateur ne défend pas de refuser de l'emploi à quelqu'un ou de le congédier parce qu'il n'est pas membre d'un syndicat. Nous étudierons plus au long cette question dans le livre deuxième de cet ouvrage, quand nous parlerons de la "sécurité syndicale."

²³ (1942) B.R., p. 535.

On peut lire, sur la constitutionnalité de cette loi, un article que j'ai publié en 1940 dans le *Canadian Bar Review*.²⁴

50. La Loi des syndicats ouvriers.²⁵—L'Acte concernant les Associations ouvrières, à l'article 22, en donnait une définition qui, avec quelques variantes dans les termes, est celle que nous trouvons à l'article 2 de la loi actuelle. Les articles 2 et 3 décrétaient que le but d'une association était ni criminel, ni illégal au civil, par le simple fait qu'il constituait une restriction au commerce, alors que l'article 4 énumérait toute une série de conventions qui ne pouvaient faire l'objet de procédures légales. Venaient ensuite les formalités de l'enregistrement, des dispositions portant sur les immeubles que l'association pouvait posséder, sur la fonction des syndics en rapport avec les propriétés immobilières. Pour le fond, la loi est restée substantiellement la même, mais la rédaction en a été complètement reprise.

La loi reconnaît un statut légal aux syndicats permanents ou temporaires et, au moyen de l'enregistrement chez le Secrétaire d'État, elle leur permet d'acquérir une demi-personnalité juridique et les soustrait aux procédures ayant trait à la limitation du commerce. Ces syndicats, n'étant pas incorporés, n'ont pas d'existence légale et ne peuvent être considérés comme des entités distinctes de leurs membres. C'est ce qu'a décidé la Cour suprême dans *Society Brand Clothes Ltd., and Amalgamated Clothing Workers of America*,²⁶ où elle a étudié l'effet juridique de l'enregistrement. Le plus haut tribunal du pays, comme conséquence de ce que nous venons de dire, a statué que ces syndicats ne peuvent être poursuivis sous leur nom. Cette partie de l'arrêt cependant n'a plus d'application depuis 1938. C'est la portée d'une loi que nous étudierons plus loin, et qui a précisément pour objet l'assignation des syndicats ouvriers

²⁴ Les renvois abusifs, *The Canadian Bar Review*, 1940, page 97.

²⁵ *S.R.C.*, 1952, ch. 267.

²⁶ (1931) *C. Suprême*, page 321.

qui ne jouissent pas de la personnalité civile et qui ne sont pas des sociétés au sens du Code.

On a mis en doute la constitutionnalité de certaines dispositions de cette loi. Elles empiéteraient sur la juridiction des provinces et seraient ainsi *ultra-vires*. Voici ce qu'en 1924, a dit à ce sujet Sir Lyman Duff dans *Starr & Chase*.²⁷

"The Canadian Act, which is ch. 125 of the Revised Statutes of Canada, 1906, has not been adopted by the provinces, and as, to many of its provision there is, to say the least, doubt as to the authority of the Dominion to enact them. Section 32, for example, in providing that the purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful so as to render void or voidable any agreement or trust, is, prima facie, dealing with the subject of civil rights and property".

L'article 32 des statuts de 1906 est aujourd'hui l'article 2 qui nous donne la définition de l'association ouvrière.

Six ans plus tard, le juge Middleton, de la Cour suprême de l'Ontario, est allé plus loin dans *Amalgamated Builders Council-vs-Harmon*.²⁸ Après avoir analysé les articles 2-3-4-5-6-8-9-11 et 13 il écrit:

"This analysis of the Act makes it plain to me that the Dominion Act is nothing but a statute dealing solely with property and civil rights and therefore ultra-vires and for that reason quite ineffectual to confer any valid status upon the trade union. See what is said by Duff J. in Starr vs Chase (1924) 4 D.L.R. 555 at p. 65, 42 Can C.C. 358 at p. 369. "As to many of its provisions there is, to say the least, the greatest doubt as to the authority of the Dominion to enact them".

Quand on a rédigé cette loi pour la première fois, en empruntant les principaux éléments à l'Angleterre, on a oublié la Constitution, entendez, les provinces. La question de constitutionnalité ne s'était pas posée à Londres pour la loi de 1871. Le parlement anglais est tout puissant, ce qui n'est pas le cas du nôtre, qui n'a pas de juridiction en matière de propriété et de droit civil, sauf sa juridiction ancillaire.

²⁷ (1924) S.C.R., p. 495 à la page 507.

²⁸ (1930) 2 D.L.R., page 513 à la page 520.

Notre loi a été votée au lendemain de 1867. L'idée de l'autonomie des provinces devait venir plus tard. Mais il y a lieu de s'étonner, surtout devant les arrêts que nous venons de mentionner, et il y en a d'autres, qu'on n'ait pas débarrassé la loi fédérale de ses dispositions *ultra-vires*. Aujourd'hui, sauf dans les milieux politiques, les juristes n'hésitent pas à dire que plusieurs dispositions de la Loi des syndicats ouvriers ne sont pas de la compétence fédérale.

51. Le Code National du travail.²⁹—a) **HISTORIQUE.** Durant la session de 1947, le parlement fut saisi d'un projet de loi ayant pour but de codifier, en les complétant, l'arrêté en conseil C.P. 1003, intitulé: Règlements des relations ouvrières en temps de guerre, adopté en 1944, et la Loi Lemieux. La session prit fin avant que le *bill* ait pu être voté. Il revint l'année suivante devant les Chambres qui en reprirent l'étude, et c'est ce projet qui est devenu ce qu'on appelle le Code national du travail. Nos quatre grandes centrales ouvrières avaient été consultées et trois s'étaient déclarées favorables au projet, alors que les organisations patronales se montrèrent plutôt réticentes.

b) **APPLICATION.**—Le Code national du travail "s'applique à l'égard des travailleurs employés aux ouvrages, entreprises ou affaires qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada", et aux corporations de l'État fédéral sauf exclusion par le gouverneur en conseil, nous disent les articles 53 et 54. L'article 62 est à l'effet que lorsque la législation provinciale est sensiblement la même que la législation fédérale, le ministre du travail peut, au nom du gouvernement canadien, conclure un accord avec le gouvernement de la province pour l'application de sa législation par les fonctionnaires fédéraux.

c) **LE CONTENU DU CODE.**—Après avoir proclamé, à l'article 3, que "tout employé a le droit d'être membre d'un syndicat ouvrier et de participer à son activité" et avoir décrété le même droit pour l'employeur, la loi, à

²⁹ S.R.C., 1952, ch. 152.

l'article 4, édicte toute une série de dispositions sur les "pratiques déloyales en matière ouvrière", puis elle organise les négociations collectives obligatoires au moyen de "l'accréditation", comme agent négociateur des employés, d'un syndicat ouvrier groupant la majorité des salariés de l'unité de travail. À la demande de l'une d'elles, le ministre peut charger un conciliateur de conférer avec les parties aux négociations pour les aider à conclure une convention collective. Sur rapport du conciliateur, une commission de conciliation et d'enquête composée de trois membres peut être nommée par le ministre, en vue d'effectuer une entente. Il est loisible aux parties de convenir par écrit de se considérer liées par la recommandation de la commission, et elles doivent alors y donner effet.

La convention collective doit contenir une disposition pour le règlement définitif, sans suspension de travail, par arbitrage ou autrement, de tout différend concernant le sens ou la violation de la convention. Cette disposition lie les parties.

Ainsi, la loi prévoit la conciliation pour les conflits de négociation, conflits d'intérêts, avec recommandations de la commission liant les parties si elles s'entendent dans ce sens, et le règlement des conflits concernant le sens ou la violation de la convention, conflits de droit, au moyen de l'arbitrage obligatoire.

La grève et le lock-out sont interdits dès qu'un syndicat ouvrier a droit de négocier et que des négociations engagées avec l'employeur ne sont pas terminées par une entente, un échec, ou un rapport de conciliation. Ils sont encore interdits pendant la durée de la convention collective. Au cas de conflit entre les parties sur la révision de l'entente, la grève et le lock-out sont également interdits aussi longtemps qu'on n'a pas épuisé les procédures de conciliation. Un syndicat ouvrier, qui n'a pas le droit de négocier collectivement, ne peut déclarer ni autoriser légalement une grève.

Personne ne cesse d'être un employé au sens de la loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-

out ou de grève, ou de son renvoi illégal. En d'autres termes, le législateur fédéral dit expressément que la grève, en soi, ne rompt pas le contrat de travail. Il est intéressant de faire ici le rapprochement suivant: quand le législateur français, par la loi du 11 février 1950, a dit que "la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié", il y avait deux ans que nous avions une disposition sur le sujet dans le Code national du travail.

La sécurité syndicale, avec une restriction ayant trait au congédiement d'un employé parce qu'il est membre d'un syndicat autre que celui qui a signé la convention collective, est expressément reconnue par le législateur comme matière de convention collective.

En fait de pratiques déloyales, la loi défend à l'employeur de s'immiscer dans les affaires d'un syndicat ouvrier. Il ne peut non plus refuser d'embaucher ou d'employer une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat, ou imposer une condition de travail particulièrement dans le dessein d'empêcher un employé d'exercer les droits que lui reconnaît la loi. Enfin, il est interdit de chercher par l'intimidation, la menace d'un congédiement, à amener un employé à ne pas devenir membre ou dirigeant d'un syndicat ouvrier.

La loi est très explicite dans le domaine de la procédure, procédure pour obtenir l'accréditation comme agent négociateur, procédure de négociations, de conciliation aux différents stades.

Les attributions du ministre du travail sont considérables. En vertu de l'article 56, il peut "sur demande ou de son propre chef, procéder ou faire procéder aux enquêtes qu'il croit utiles sur des questions industrielles, et il peut accomplir les choses qui paraissent propres à maintenir ou à garantir la paix industrielle et à faciliter des conditions favorables au règlement des différends".

Enfin, la loi prévoit, pour son application, l'institution du Conseil canadien des relations ouvrières qui a, entre autres

attributions, celle de décider les contestations, et tout ce qui a trait "à l'accréditation" d'un syndicat ouvrier comme agent négociateur. Les décisions de ce conseil, nous dit l'article 61, sont "définitives et péremptoires", mais s'il le juge à propos, le conseil peut les examiner de nouveau et les modifier ou les révoquer.

Le Code national du travail, comme on le voit, est une loi de convention collective et de conciliation. Il repose sur le principe que l'État doit intervenir le moins possible dans la réglementation des relations entre employeurs et employés, et qu'il doit laisser aux parties la plus grande liberté possible pour négocier les contrats collectifs. Voici ce que disait, le 6 avril 1948, l'Honorable Mitchell, ministre du travail, en présentant le projet de loi en Chambre des Communes:

*"L'objet de la mesure est de créer une situation favorable au libre exercice des contrats collectifs entre patrons et employés. Voilà pourquoi elle ne vise à réglementer les relations entre patrons et ouvriers que dans la mesure où cette réglementation est indispensable à la protection de l'intérêt public. Elle laisse aux patrons et ouvriers le soin premier de régler leurs problèmes entre eux, de négocier et d'appliquer les contrats collectifs"*³⁰

d) **CONSTITUTIONNALITÉ.**—La constitutionnalité du Code national du travail est actuellement soumise à la Cour suprême. La Fraternité des employés de chemins de fer et de navigation, qui a négocié avec *Eastern Canada Stevedoring Company* depuis quelques années, estime qu'elle tombe sous le coup de la juridiction fédérale, mais elle n'a pas demandé de certification au Conseil des relations ouvrières. Le district 50 de l'Union des mineurs du Congrès canadien du travail a organisé un groupe de débardeurs et sollicité une reconnaissance syndicale du Bureau des relations ouvrières de l'Ontario, qui a ordonné la tenue d'un vote. Le gouvernement fédéral a cru devoir protéger ce qu'il estime être son droit de juridiction contre celui de

³⁰ *Débats Chambre des Communes du Canada, Session 1948, Volume III, p. 278.*

l'Ontario et il s'est adressé à la Cour suprême par voie de référence.³¹

1. "*Le Code national du travail est une mesure de réglementation de l'industrie et du commerce*".
2. "*Il a trait à la "paix, à l'ordre et au bon gouvernement" du Canada*".
3. "*Il dépasse les questions d'intérêt local ou provincial*".

Le Québec, l'Ontario et l'Alberta sont parties au litige, et demandent à la Cour suprême de déclarer la loi fédérale inconstitutionnelle, soumettant entre autres arguments que:

1. "*Le Code du Travail ne contient rien que les provinces ne pourraient appliquer*".
2. "*En vertu de la constitution, les droits civils et les droits de propriété comprenant les droits découlant de contrats comme ceux que concluent les chefs d'entreprise avec leur personnel*".
3. "*Le code a trait à certaines questions qui sont d'intérêt strictement local et particulier à chaque province*".

La Fraternité et la compagnie ont pris fait et cause pour le gouvernement central, et l'Union des mineurs soutient les provinces. La cause est actuellement en délibéré.

52. Schéma de la législation fédérale.—La législation fédérale sur les rapports collectifs du travail, nous le savons par ce que nous venons de voir, se trouve soit au code criminel, soit aux statuts révisés du Canada:

AU CODE CRIMINEL: *Sur la coalition, la grève, le piquet: les articles 496, 497, 499, 501, 502, 502A et 590 qui deviennent 409, 365, 366, 377, 367 et 410 dans le nouveau code;*
 Sur le droit d'association proprement dit: les articles 497 et 502A.

³¹ (*In the matter of a Reference as to the validity of the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, Revised Statutes of Canada, 1952, chapter 152, and as to its applicability in respect of certain employees of the Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.*), pour avoir son opinion sur la validité de sa loi, il soumet que:

AUX STATUTS REVISÉS DE 1927: *Sur la conciliation et l'arbitrage: le chapitre 110, Loi de la conciliation.*

AUX STATUTS REVISÉS DE 1952: *Sur la coalition et la grève: le chapitre 152, Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, aussi appelée: "Code national du travail".*

Sur le droit d'association proprement dit: le chapitre 267, Loi concernant les syndicats ouvriers;

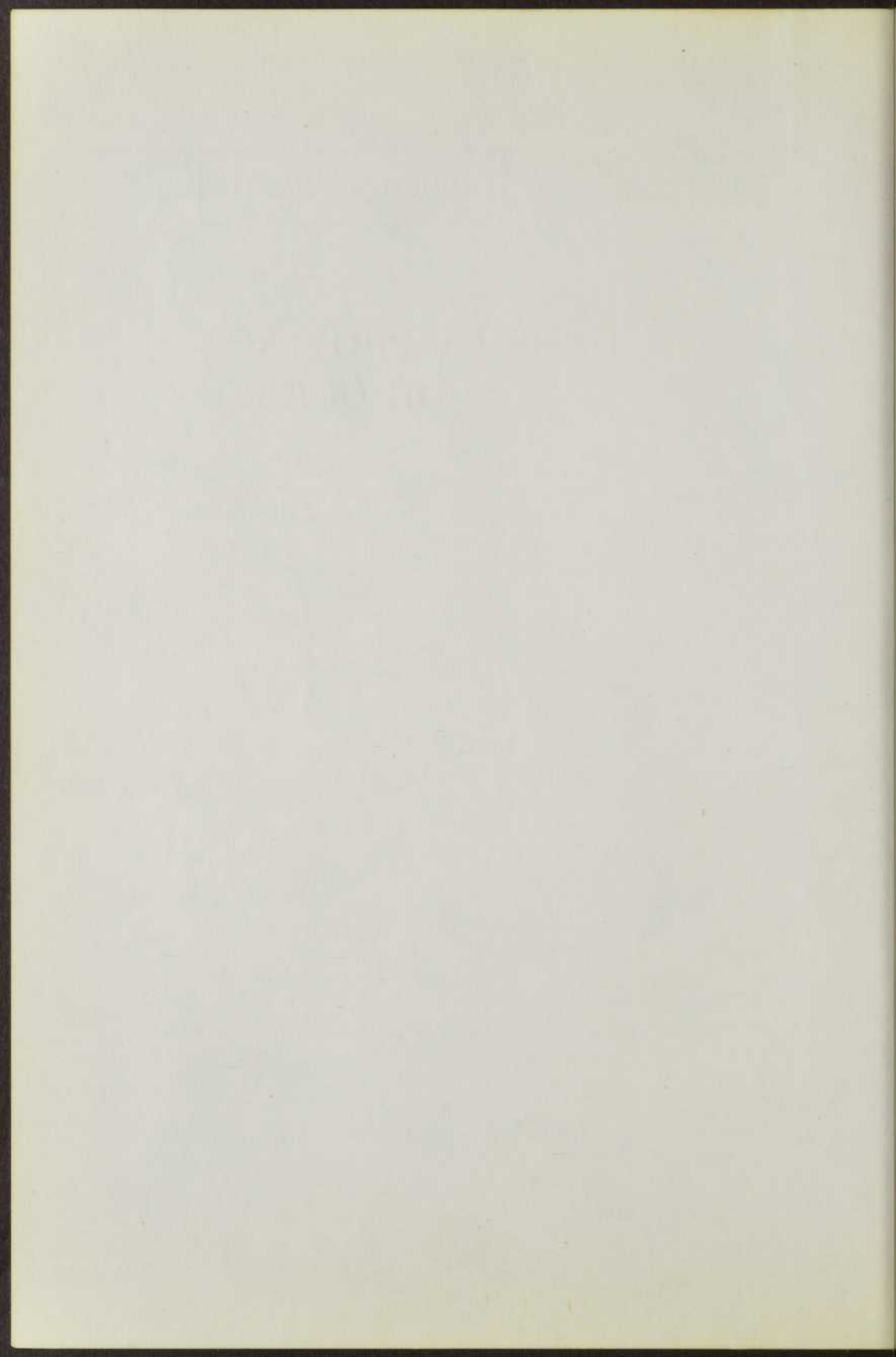
Sur la convention collective, la conciliation et l'arbitrage: le chapitre 152, Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail aussi appelée "Code national du travail".

Sur les justes salaires et les heures de travail: le chapitre 108.

NOTES DE L'AUTEUR. Sur la *Constitutionnalité* du Code national du travail, voir **ADENDA** où nous analysons le jugement que la Cour suprême vient de rendre dans la référence mentionnée à la page précédente.

CINQUIÈME PARTIE

DANS LA PROVINCE
DE QUÉBEC



DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC

La Loi des différends ouvriers de Québec ¹

53. Historique.—54. Application.—55. Composition du conseil arbitral et nomination des arbitres.—56. Les procédures — L'instruction et la sentence.—57. Dispositions de fond.

53. Historique.—L'année 1901 a été marquée par deux événements importants: la fondation à Québec du premier syndicat national catholique, dans la chaussure, à la suite d'un lock-out réglé par une décision arbitrale de Mgr L.-N. Bégin, alors archevêque de Québec, et d'adoption de la première loi provinciale en matière de différends ouvriers: la Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels, aussi appelés Loi des différends ouvriers de Québec². L'histoire de ce différend et de l'adoption de cette législation est des plus intéressante. On la trouve dans une étude de M. Jacques Guilbault.³

La Loi des différends ouvriers de Québec s'inspire de la loi française du 27 décembre 1892, et surtout d'une loi de la Nouvelle-Zélande, votée en 1894: *An Act to make better Provision for Prevention and Settlement of Trade Disputes*, qui introduisait la conciliation et l'arbitrage obligatoire dans ce Dominion britannique, devenue en 1900 *l'Industrial Conciliation of Arbitration Act*. Comme troisième source d'inspiration, il y a la sentence arbitrale de Mgr Bégin. Si l'on recherche la part de chacune de ces influences, il faut dire que l'idée d'un conseil de conciliation et d'un tribunal d'arbitrage semble être venue de la décision de l'Archevêque, et que le système français a inspiré le nôtre en ce que le recours aux conciliateurs et aux arbitres est facultatif, contrairement

¹ S.R.Q., 1941, ch. 167.

² I, Édouard VIII, chap. 31.

³ Jacques Guilbault, Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage, *Revue du Barreau*, tome 11, pages 221, 277, 329 et 385.

au système de la Nouvelle-Zélande. L'Honorable Gouin, en présentant le projet de loi, exprima clairement l'opinion qu'un système de conciliation et d'arbitrage obligatoire ne devrait pas être introduit chez nous. Il s'appuyait sur plusieurs autorités françaises, entre autres sur Jaurès. Nous avons emprunté en partie la composition des organismes et la procédure à la Nouvelle-Zélande.

C'est le premier ministre du temps, l'Hon. N.-S. Parent, qui eut l'idée de faire appel à l'Archevêque pour régler le différend dans la chaussure. Les employés avaient présenté des réclamations à leurs patrons qui répondirent par un lock-out, acculant plus de cinq mille travailleurs au chômage. Patrons, ouvriers et citoyens de la ville s'unirent pour prier le chef du gouvernement de trouver une solution à la dispute. C'était sans doute la première fois non seulement dans notre province mais dans tout le Canada qu'un Archevêque de l'Église catholique était appelé à régler un conflit ouvrier. Ce qui plus est, il avait réussi. On peut s'imaginer les commentaires de toutes sortes qui suivirent. Les Unions internationales, qui régnaient alors chez nous, virent l'initiative d'un mauvais œil et leurs chefs redoutèrent l'immixtion du clergé dans les problèmes ouvriers. C'est, dit-on, une des raisons qui les firent demander au gouvernement de la province de créer des organismes pour régler les futurs conflits du travail.⁴

⁴ Les années 1903, 1904 et 1905 furent marquées par de nombreux troubles ouvriers à Montréal. Au mois d'avril 1903, les débardeurs se mirent en grève. Mgr Bruchési offrit en vain ses services comme arbitre. À la demande des autorités fédérales et municipales, les employeurs cédèrent. Encouragés par ce succès, les employés du tramway déclarèrent la grève à leur tour. D'autres suivirent. Dans tous ces cas, il s'agissait de membres des unions internationales, dirigées la plupart du temps par des américains. Un projet de loi fut présenté au Sénat canadien, prévoyant la prison pour les étrangers qui induiraient les ouvriers canadiens à faire grève, mais il fut retiré. En 1905, les charpentiers et plâtriers se mirent en grève. Mgr Bruchési s'offrit pour arbitrer le conflit, avec un représentant du clergé protestant et un membre de la législature. Son offre fut acceptée. Ces événements amenèrent l'Honorable Lomer Gouin, alors Premier Ministre de la province, à créer un ministère du travail, qui fut adjoint au ministère des travaux publics, et le premier titulaire en fut l'Honorable Jules Allard.

Le Conseil des métiers et du travail de Québec se plaint aux autorités fédérales de ce qu'il appelait l'usurpation d'une fonction civile par l'Archevêque de Québec. L'affaire fut référée au sous-ministre du travail du temps, William Lyon Mackenzie King, qui répondit que le rôle joué par Mgr Bégin était d'ordre spirituel et qu'il n'avait usuré aucune fonction civile.

54. Application.—La loi commence par définir les mots *patron*, *employeur* et *différend*. Pour les raisons que nous allons voir, il n'y a pas lieu d'insister sur ces définitions. Le législateur nous dit ensuite qu'aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou à un conseil d'arbitrage s'il y a moins de dix employés intéressés dans ce différend ou litige, ce qui limite passablement le champ d'application de la loi.

La Loi des relations ouvrières⁵ et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés⁶ ont fait leurs la plupart des articles de la Loi des différends ouvriers de Québec sur l'arbitrage. Elles se sont incorporé ses textes.

Il ne se fait plus d'arbitrage uniquement en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec. La définition qu'elle donne du terme "différend" à l'article 4 est sans application pour la quasi-totalité des litiges qui se présentent dans la pratique actuelle, avec nos négociations collectives. Comme nous venons de le voir, cette loi date de 1901, et la refonte qu'on en a faite en 1909⁷ a surtout porté sur l'abolition des conseils permanents d'arbitrage et leur remplacement par un système qui consiste à nommer des arbitres pour chaque différend.

Depuis 1909, cette loi n'a été amendée que sur la procédure de nomination des arbitres et le délai qu'ils ont pour rendre leur sentence:⁸ trente jours du commencement de l'instruction. Le champ d'application de la loi n'a pas été changé de

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 169.

⁷ 9 Édouard VII, ch. 32.

⁸ 12 Geo. VI, ch. 27.

manière à rencontrer les formes que prennent de nos jours les rapports collectifs du travail et les différends qui en résultent. Ajoutez à cela que le recours à l'arbitrage nécessite le consentement des deux parties, et vous ne serez pas surpris d'apprendre que le seul usage que l'on fait de la Loi des différends ouvriers de Québec, en matière d'arbitrage, est en fonction de la Loi des relations ouvrières. Quant aux articles qui ont trait à la médiation, ils ne sont plus appliqués. Ce que nous avons dit de l'arbitrage s'applique à la conciliation qui se fait aujourd'hui surtout en vertu des articles 11 et 12 de la Loi des relations ouvrières. On utilise, dans une certaine mesure, la conciliation de la Loi des différends ouvriers quand les syndicats concernés n'ont pas de reconnaissance syndicale, par exemple, dans la préparation d'un décret. Mais dans ce cas, on n'emploie pas le mécanisme des conseils de conciliation composés de quatre membres, chaque partie au différend en nommant deux. Le ministre du travail nomme un seul conciliateur.

55. Composition du conseil arbitral et nomination des arbitres.—Le conseil d'arbitrage se compose de trois membres, citoyens canadiens, majeurs, nommés par le ministre. Un des arbitres est suggéré par les employés parties au différend, un autre, par le patron, et le troisième, qui doit être une personne impartiale et compétente à agir comme président, est suggéré par les deux premiers. S'ils ne s'entendent pas, le ministre nomme quelqu'un qui n'est pas personnellement associé ni intéressé dans un commerce ou une industrie semblable, et qui ne semble pas, à raison de ses occupations ou de ses affaires, ou par suite de toute autre influence, prévenu en faveur ou contre le patron ou les employés. Comme on le voit, l'impartialité n'est requise que du troisième arbitre, le président. Avec ce système, il n'y a que lui d'arbitre véritable. Les deux autres ne sont que les porte-parole des parties au différend. Leur devoir, a-t-on dit, est d'être partiels honnêtement. En fait, l'arbitre suggéré par la partie syndicale est presque toujours un officier du syndicat ou du mouvement auquel le syndicat appartient. Le patron souvent choisit son repré-

sentant parmi les officiers de son association, ou bien il fait nommer son procureur.

Avant de nous demander ce qu'il faut penser de ce système d'arbitrage, voyons ce qu'était la formule fédérale de la Loi Lemieux,⁹ et ce que comporte le Code national du travail,¹⁰ qui l'a remplacée en 1948.

D'après l'article 12 de la loi de 1907, toute personne qui avait un intérêt pécuniaire direct dans l'issue d'un différend devait s'abstenir d'agir en qualité de membre du conseil. En 1941,¹¹ un nouvel article 12 a remplacé l'article original:—

"Doit s'abstenir d'agir en qualité de membre d'un conseil, quiconque a un intérêt pécuniaire dans l'issue d'un différend dont le conseil est saisi ou qui agit alors ou a ainsi agi à titre de procureur, de conseiller juridique, d'avocat conseil ou de mandataire rémunéré de l'une ou de l'autre des parties au différend, dans une période de six mois précédant la date de demande d'un conseil".

Ce texte se retrouve à l'article 28 du Code national du travail, pour les commissions de conciliation de trois membres établies en vue d'amener une entente entre les parties à un différend de négociations collectives, c'est-à-dire, à un conflit d'intérêts. Quant à l'arbitrage des conflits de droit, que doivent prévoir les conventions collectives, la loi ne dit pas quelles conditions d'impartialité doivent remplir leurs membres.¹²

Revenons au système de la loi provinciale. Deux remarques de portée générale s'imposent. Les arbitres font généralement de la conciliation plutôt que de l'arbitrage. On peut même dire que c'est presque toujours ce qui arrive dans les conflits d'intérêts. En deuxième lieu, notre système, à vrai dire, en est un d'arbitre unique. Le président, très souvent, n'agit pas en tiers arbitre mais comme s'il était seul arbitre.

⁹ S.R.O., 1927, ch. 112.

¹⁰ S.R.C., 1952, ch. 152.

¹¹ 4-5 Geo. VI, ch. 20.

¹² Sur ce qu'il faut entendre par "Conflits d'intérêts" et "Conflits de droit", nous renvoyons à ce que nous écrivons au livre deuxième, sous la rubrique: *Notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, de conflits collectifs et de conflits individuels.*

Dans les conflits d'intérêts, si l'on veut continuer de considérer les conseils d'arbitrage comme des conseils de conciliation, et je crois que cette façon de voir a beaucoup de mérites, l'on peut conserver le système de trois arbitres dont l'un est suggéré par la partie patronale et l'autre par les salariés. Par contre, dans les conflits de droit, l'arbitrage est une opération judiciaire. L'on ne doit pas confier des fonctions de juge à des personnes choisies par les parties au différend, qui agissent plus souvent comme représentants que comme juges, c'est-à-dire, comme arbitres impartiaux. Quant à savoir si l'arbitre unique serait préférable au conseil de trois membres, il aurait certainement l'avantage d'être plus expéditif. L'arbitrage serait rapidement mis en marche et beaucoup de retards évités dans l'instruction et le délibéré.

56. Les Procédures—L'Instruction—La Sentence.—

Le Lieutenant-gouverneur en Conseil est autorisé à faire des règlements pour donner effet aux dispositions de la loi. On n'a pas encore donné suite à ce texte, bien qu'il soit dans nos statuts depuis 1901. Le besoin de ces règlements s'est grandement fait sentir durant les premières années d'application de la Loi des relations ouvrières et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. L'administration et les arbitres y ont suppléé et, aujourd'hui, nous avons une réglementation administrative et une pratique arbitrale qui donnent partiellement satisfaction. Mentionnons-en les principaux points.

Vient d'abord la nomination des arbitres faite par le ministre lui-même. Ses sous-ministres ne sont pas compétents en la matière. Le ministre, nous dit la loi, nomme, comme membre du conseil d'arbitrage, la personne qui lui est suggérée par chacune des parties au différend, dans les dix jours de la demande d'un tribunal. À défaut de suggestion dans le délai prescrit, les nominations sont faites d'office par le ministre. Une fois les arbitres des parties nommés, le service de la conciliation et de l'arbitrage les convoque en séance pour le choix du troisième membre du

conseil, qui en sera le président. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, le ministre choisit le tiers-arbitre.

Aussitôt que le tribunal est au complet, le président en prend la direction, avec le greffier assigné à cet office par le service de la conciliation et de l'arbitrage.

Ce greffier joue un rôle considérable dans la conduite de l'instruction et pendant le délibéré. Il voit à organiser les séances avec le président et les procureurs, à en choisir le lieu, etc.

L'instruction commence par ce qu'on appelle la séance préliminaire. Les arbitres sont d'abord assermentés, puis les parties et leurs procureurs précisent le terrain que couvrira l'arbitrage. On s'entend sur le lieu et l'heure de la première séance d'enquête. La partie qui doit procéder la première verse dès ce moment au dossier les principaux documents qu'elle veut faire entrer en preuve, d'abord ceux qui ont servi à la négociation privée et à la conciliation, en particulier, le projet de convention, ou l'accord en vigueur entre les parties, selon qu'il s'agit d'un différend de négociation ou d'application de convention collective.

L'objet du différend est indiqué dans les lettres de créances. Le ministre l'a pris dans le rapport du conciliateur où est relaté ce qui a divisé les parties à la conciliation. On ne peut aller au-delà. Ainsi, il n'est pas permis de soumettre aux arbitres une clause de séniorité dont il n'aurait pas été question au stage précédent. Cependant, on permet généralement d'amender pour ajouter à ce qui se trouvait déjà substantiellement dans la demande.

Aucune procédure ne peut être considérée comme nulle à raison d'un défaut de forme ou d'une irrégularité.

Il n'y a pas de procédure écrite, pas de déboursés, de service d'huissiers, d'honoraires de procureurs.

Ni l'une ni l'autre des parties n'est demandeur ou défendeur dans le sens où ces termes sont employés au Palais, mais celle qui a obtenu la reconnaissance syndicale agit

ordinairement comme si elle était en demande, à moins que l'arbitrage ait lieu à l'instance de l'autre partie.

Le président et l'un de ses collègues peuvent siéger en l'absence de l'autre arbitre dûment convoqué.

À la demande d'une des parties, ou de sa propre initiative, le tribunal peut réouvrir l'instruction, soit pour un supplément de preuve, soit pour une nouvelle argumentation. Au cours de l'instruction également, ou même pendant le délibéré, il lui est loisible de demander des directives au ministre.

Le conseil doit procéder à l'instruction du différend et rendre sa sentence avec toute la diligence possible, mais au plus tard dans les trois mois de la date de la nomination de son président. Le ministre peut, si une demande lui est adressée à cet effet, en raison de la nature et des circonstances particulières du litige, accorder un délai supplémentaire qui ne doit pas excéder celui que le conseil lui a suggéré.

S'il ne leur est pas possible de former une majorité, les arbitres expriment chacun une opinion et mettent ainsi fin à l'arbitrage. Ils peuvent aussi remettre leur mandat. Dans ces deux cas, le ministre nomme un autre tribunal.

Par la Cour d'appel dans *Price Brother & Company Limited vs Letarte et autres & Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*,¹³ par M. le juge Gagné:

"Lorsqu'un conseil d'arbitrage refuse de se prononcer sur la question qui lui est soumise, la nomination d'un autre conseil d'arbitrage par le ministre du Travail est parfaitement valide".

La sentence est écrite et signée par la majorité des membres du conseil. Elle est remise au ministre qui la dépose dans les archives de son département.

Au livre deuxième, nous étudierons les "Conflits à l'occasion de l'arbitrage", en particulier, "Les objections à l'ar-

¹³ (1953) B.R., page 307.

bitrage" et "La présentation des preuves devant les arbitres".

57. Dispositions de fond.—Dans ses grandes lignes, la loi prévoit successivement la médiation, la conciliation et l'arbitrage pour régler les conflits. Les parties ne sont pas tenues de rencontrer le médiateur, pas plus qu'elles ne le sont de former un conseil de conciliation ou un conseil d'arbitrage.

Le conseil d'arbitrage doit décider le différend selon l'équité et la bonne conscience. La sentence ne lie pas les parties, à moins qu'elles aient convenu par écrit de s'en rapporter à elle, de la même manière que les parties à un compromis fait sous l'empire du chapitre LXXIII du Code de procédure civile (articles 1431 à 1444), s'engageant de s'en rapporter à une sentence arbitrale.

On a prétendu que la décision des arbitres ne liait les parties qui ont convenu de l'exécuter que dans le cas où les membres du tribunal se sont conformés aux exigences du code de procédure. Ainsi, d'après cette théorie, il faudrait assermenter les témoins devant le protonotaire et non devant le greffier du conseil. La sentence devrait être reçue en forme authentique, ou déposée entre les mains d'un notaire et être prononcée en présence des intéressés. D'après nous, ce n'est pas là le sens de l'article 26 de la loi. Les mots "de la même manière" ne réfèrent pas aux procédures du compromis mais à la convention de s'en rapporter à la sentence. Cela découle du texte de la loi et peut-être davantage encore de la rédaction de la formule 13, à laquelle renvoie l'article 26. De plus, le législateur propose une formule pour la sentence, la formule 12, sans distinguer entre l'arbitrage où les parties se sont engagées à s'y conformer et celui où un tel engagement n'a pas été pris, et c'est une formule de sentence sous seing privé. Cette question vient d'être décidée par un tribunal arbitral dans *l'Association des marchands détaillants du Canada, Inc. vs Syndicat des employés de pièces et d'accessoires d'automobiles. Inc.*¹⁴

¹⁴ (1955) R.L., page 325.

1. "Lorsque les parties, dans un arbitrage en vertu de la Loi des relations ouvrières, conviennent par un écrit rédigé selon les prescriptions de la Loi des Différends Ouvriers de Québec, s'en rapporter à la sentence du conseil et ce, de la même manière que les parties à un compromis fait sous l'empire des articles 1431 à 1444 C.P.C., il n'est pas nécessaire, pour que la sentence les oblige, que les arbitres se conforment aux exigences du code de procédure."
2. "Ainsi, il n'est pas nécessaire d'assermenter les témoins devant le notaire; ils peuvent l'être par le greffier du tribunal."
3. "Il n'est pas nécessaire non plus que la sentence soit reçue en forme authentique ou déposée entre les mains d'un notaire et prononcée en présence des parties".

Si l'une des parties à la convention refuse de se conformer à la décision des arbitres, pour l'y contraindre, il y a l'action en exécution de sentence arbitrale de l'article 1443 C.P.C.,¹⁵ qui peut prendre différentes formes. Il peut s'agir d'une action en réclamation de salaires intentée par les salariés eux-mêmes ou par le syndicat. Il y aurait aussi l'action en homologation. Cependant, avec M. le juge Bruneau, et pour les raisons qu'il a exposées dans la *Cité de Montréal vs Payment et Pitre*,¹⁶ je doute que l'article 1443 C.P.C. nous donne une véritable action en homologation de sentence arbitrale. Nous n'aurions que les secours ordinaires de droit commun, et la nature de l'action à prendre dépendrait de la nature du litige. La décision de M. le juge Bruneau a été cassée par la Cour d'appel¹⁷ mais sur un autre point. Le tribunal n'a pas étudié la question qui nous occupe en ce moment. Au surplus, si on examine certains des arrêts de la Cour du Banc de la Reine, où il est question d'action en homologation, on peut se demander si le tribunal a bien décidé que cette action est celle que donne l'article du code de procédure.

Dans *l'Association catholique des institutrices du district no 16 vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la pa-*

¹⁵ La sentence arbitrale rendue extrajudiciairement ne peut être exécutée que sous l'autorité du tribunal compétent, et sur poursuite intentée en la forme ordinaire pour faire condamner la partie à l'exécuter.

¹⁶ (1918) 55 C.S., page 64.

¹⁷ (1919) 28 B.R., page 381.

roisse de St-Athanase,¹⁸ et dans l'Association catholique des institutrices rurales du district no 60 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité scolaire de St-Pascal,¹⁹ deux actions prises en vertu de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés²⁰ à l'effet que la sentence arbitrale peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée, la Cour d'appel a décidé que la sentence n'a pas besoin d'être homologuée pour être exécutoire. La portée de l'arrêt est que l'action en homologation n'existe pas dans ce cas. Le législateur a voulu que la sentence constituât par elle-même un titre en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir, dans la mesure de son intérêt, par une action personnelle devant un tribunal compétent. Or, le texte du code de procédure et celui du droit statutaire sont identiques.

La question se présente de savoir devant quel tribunal il faut procéder pour faire exécuter la sentence. Dans *Eastern Furniture Ltd.* et *Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.* et *l'Association des manufacturiers de meubles*,²¹ avec une dissidence, la Cour d'appel a décidé que la Cour de magistrat a juridiction pour accorder des conclusions en homologation de sentence arbitrale. M. le juge Bissonnette a été d'opinion que seule la Cour supérieure est compétente pour homologuer une sentence par application des articles 1431 et suivants C.P.C.

Il faut distinguer selon que l'action en est une en réclamation de salaires inférieure à \$200.00 dus à des ouvriers individuellement, ou bien une véritable action en homologation de sentence.

Dans le premier cas, on ira à la Cour de magistrat qui a une juridiction exclusive en la matière, alors que dans l'autre, on s'adressera à la Cour supérieure, seule compétente. Dans

¹⁸ (1947) *C.B.R.*, page 703.

¹⁹ (1948) *R.L.*, page 97.

²⁰ *S.R.Q.*, 1941, ch. 169.

²¹ (1950) *B.R.*, page 799.

Eastern Furniture Ltd. et *Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.* et *l'Association des manufacturiers de meubles*, il s'agissait d'une action pour salaires dus en vertu d'une convention collective, et elle était basée sur l'article 25 de la Loi des syndicats professionnels.

À l'encontre de l'action, la défense peut faire valoir tous les moyens qui sont de nature à rendre la sentence nulle, mais en l'absence de fraude évidente ou d'erreurs grossières, les tribunaux s'abstiennent de casser les décisions arbitrales. La doctrine et la jurisprudence sont bien établies. Entre autres décisions à cet effet, il y a: *Benning & al vs The Atlantic & North West Railway*;²² *Guyon dit Lemoine & al vs The Mayor of the City of Montreal*;²³ *The Pontiac Pacific Junction Railway Co. vs The Ottawa and Gatineau Railway Co. & The Community General Hospital Almshouse and Seminary of Learning of the Sisters of Charity of Ottawa*;²⁴ *Humburg vs La Cité de Montréal*.²⁵

Bien que les arbitres doivent décider les différends selon l'équité et la bonne conscience, ils sont tenus de respecter les grands principes de la justice et de l'équité naturelles, sans quoi leur rapport sera rejeté. Ainsi en a décidé la Cour d'appel dans *Home Insurance Co. de New-York vs Capuona*.²⁶ Leurs sentences peuvent aussi être attaquées lorsqu'ils ont manifestement dépassé leurs pouvoirs, ou que leurs procédures sont entachées de graves irrégularités ou leur sentence injuste et abusive. Dans ces cas, on pourra procéder par action directe aussi bien qu'en défense sur une action intentée en vertu de l'article 1444 du code de procédure. C'est ce qu'a décidé la Cour d'appel dans la *Cité de Montréal vs Paiement & Pitre*.²⁷ Pour le surplus, nous renvoyons à ce que nous

²² (1891) 20 S.C.R., page 177.

²³ (1894) 23 S.C.R., page 390.

²⁴ (1901) C.S., page 567.

²⁵ (1941) R. de J., page 256.

²⁶ (1926) 41 B.R., page 85.

²⁷ (1919) 28 B.R., page 381.

disons au livre deuxième, sous la rubrique: "Les arbitres et le pouvoir judiciaire."

58. Les arbitres et le droit.—Logiquement, cette matière aurait dû venir après "Les procédures, l'instruction et la sentence", mais, comme on s'en rendra compte, il était pratiquement impossible de l'étudier sans trop se répéter, avant d'avoir examiné les dispositions de fond dont nous venons de parler. Deux questions principales se présentent ici: I) Quelle est la portée du dernier paragraphe de l'article 24: "Le conseil d'arbitrage doit décider le différend selon l'équité et la bonne conscience", et II) Les arbitres doivent-ils se prononcer sur les questions de droit, ce qui peut se présenter au moins de deux façons: exprimer leur opinion sur la légalité de telle ou telle clause du projet de convention collective et, dans certains cas, décider en droit.

I.—LE CONSEIL D'ARBITRAGE DOIT DÉCIDER LE DIFFÉREND SELON L'ÉQUITÉ ET LA BONNE CONSCIENCE.²⁸

En certains milieux, on a dit que ce texte signifie que les arbitres non seulement peuvent, mais doivent faire abstraction des lois. Cet énoncé de principe est erroné.

La portée de l'expression *équité et bonne conscience* doit être recherchée dans *la justice naturelle*, et aussi dans les arrêts de nos tribunaux quand ils ont cru devoir tempérer les rigueurs de la loi, par exemple, en ne tenant pas compte de certaines règles de procédure, ou bien, quand ils ont eu à appliquer certains textes de nos codes, comme l'article 1436 C.P.C.²⁹ sur les amiables compositeurs, ou l'article 1024 C.C.,³⁰ de l'effet des contrats.

²⁸ Henri Binet *L'équité et la bonne conscience des conseils d'arbitrage* (1950) *R. du B.*, page 314.

²⁹ Les arbitres doivent entendre les parties et leur preuve respective, ou les constituer en défaut, et juger suivant les règles de droit, à moins qu'ils n'en soient dispensés par le compromis.

S'ils sont établis amiables compositeurs en même temps ou amiables compositeurs seulement, ils sont exempts de juger suivant les règles de droit.

³⁰ Les obligations d'un contrat s'étendent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les conséquences qui en découlent, d'après sa nature, et suivant l'équité, l'usage ou la loi.

La justice naturelle est synonyme d'équité. Voici ce que Larombière écrit :³¹

"La loi elle-même, aussi peu infaillible que l'homme dont elle est l'ouvrage, peut être incomplète et insuffisante. C'est à l'équité, à la loi naturelle de la compléter. Le bon sens est alors législateur et juge".

"Il faut donc tendre constamment à ramener la loi, surtout en matière d'obligations, à la pratique de l'équité, c'est-à-dire, à l'art du bon et du juste, et se rappeler sans cesse que la science du droit, dans sa fin et dans son but, n'est que la science de l'équité et du bon sens. Ce ne sera jamais sans doute que l'équité de la loi; mais enfin ce sera l'équité telle qu'elle doit être dans les actes de la justice, largement entendue et grandement pratiquée, aussi éloignée de la dureté d'un esprit sec et rude qui ne comprend que le summum jus, que des scrupules méticuleux d'une conscience timorée qui se défie du droit et craint de lui donner raison".

Voyons maintenant quelques arrêts de jurisprudence. Dans *Richelieu & Ontario Navigation Co. vs Commercial Union Insurance Co.*,³² l'ancien juge en chef, Sir A. La-coste, illustre ainsi ce que l'on doit entendre par l'équité dans notre droit :³³

"Mais il est une condition essentielle à la validité de tout arbitrage, c'est qu'il soit conforme à l'équité, non pas que les Cours de justice doivent entrer dans le mérite d'une décision qui n'est pas entachée par le dol ou la fraude ou par quelque chose d'équivalent? Mais elles ne permettront pas aux arbitres d'agir arbitrairement vis-à-vis des parties. C'est ce que semblent dire les lords du Conseil privé dans la cause Rolland vs Cassidy (1888) II L.N., 241, 242.):

Their Lordships would, no doubt, hesitate much before they hold that to entitle arbitrators named as amiables compositeurs to disregard all law and to be arbitrary in their dealings with the parties.

Si donc une cour de justice arrive à la conclusion qu'une des parties a été prise par surprise et n'a pas pu faire valoir ses prétentions, et que les arbitres n'ont pas adjugé en connaissance de cause, il me semble alors du devoir des juges de mettre de côté la sentence arbitrale. Agir autrement serait consacrer un déni de justice.

³¹ *Théorie et pratique des obligations*, nouvelle édition (1885), tome 1, page 384.

³² (1894), 3 B.R., page 410.

³³ Page 413.

Trois considérants du jugement sont aussi à citer (page 418):

“Considérant que les arbitres amiables compositeurs, bien qu'ils soient affranchis de l'observation des règles de la procédure, et dispensés de juger suivant celles du droit sont cependant tenus d'observer les formes essentielles de l'arbitrage, celles qui sont d'équité naturelle, et dont l'observation s'impose comme une condition de la validité de leur sentence. . .

Considérant que les arbitres amiables compositeurs ont procédé, formé leur opinion et rendu leur sentence, sans avoir donné à l'appelante l'occasion de leur faire connaître, et de faire valoir devant eux sa réclamation;

Considérant qu'en agissant ainsi, les arbitres ont manqué à l'observation d'une formalité matérielle d'équité naturelle, et qu'ils n'ont pas rendu leur sentence en connaissance des prétentions de l'appelante”.

Environ trente ans plus tard, dans *Home Insurance Co. de New-York vs Capiano*,³⁴ où il s'agissait d'un arbitrage prévu par une police d'assurance, la Cour d'appel nous a donné une autre illustration de ce qu'il faut entendre par l'équité naturelle:

“Dans le cas de compromis ou convention d'arbitrage, il appartient aux arbitres ou amiables compositeurs, bien qu'affranchis de la stricte observance des règles de la procédure, d'en suivre les formes essentielles et les principes d'équité naturelle, comme celui de ne point juger sans donner aux parties l'occasion de se faire entendre.

Équité et bonne conscience, dit la loi. Les deux expressions ne sont pas synonymes. L'équité est un guide objectif, extérieur aux arbitres. C'est un élément de justice, qui doit être le même pour le juriste, le chef d'entreprise et le président de syndicat. La bonne conscience est un guide plutôt subjectif, qui peut varier selon le tempérament et l'éducation reçue. L'équité et la bonne conscience font un devoir aux arbitres de tempérer et de réformer la sévérité de la loi, même d'écarter totalement ses rigueurs, mais non pas d'ignorer les règles fondamentales du droit, dont l'observance est nécessaire pour que les parties au différend ne

³⁴ (1894) 3 B.R., page 410.

soient pas prises par surprise et puissent faire valoir leurs prétentions, afin aussi que le conseil d'arbitrage décide en connaissance de cause, comme a dit Sir Alexandre Lacoste.

II.—LES ARBITRES DOIVENT-ILS SE PRONONCER SUR LES QUESTIONS DE DROIT? Le cas peut se présenter au moins de deux façons: exprimer leur opinion sur la légalité de telle ou telle clause du projet de convention collective et, dans certains cas, décider en droit. L'étude de cette double question exige des distinctions qui nous obligent à anticiper sur ce que nous écrirons au livre deuxième: "Notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts".

Les conflits de droit sont ceux relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur. Dans ces conflits, celui qui décide, l'arbitre ou le juge, dit le droit, applique au différend des règles juridiques préexistantes. Les conflits d'intérêts portent sur les salaires ou sur les conditions de travail, qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords. En particulier, ils se présentent à l'occasion de la négociation des conventions. Dans les conflits d'intérêts, celui qui décide, le juge ou l'arbitre, fait acte de législateur.

À l'aide de ces deux définitions, nous examinerons les différentes hypothèses susceptibles de se présenter.

Quand l'arbitrage porte sur un conflit de droit, par exemple, un différend au cours de l'application de la convention collective, et que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, par application de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,³⁵ les arbitres doivent se prononcer sur les questions de droit et les décider. Ils exercent alors des pouvoirs judiciaires.

Quand l'arbitrage porte sur un conflit d'intérêts, par exemple, un différend de négociations de convention

³⁵ S.R.Q., 1941, ch. 169.

collective et que la sentence, en vertu de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, est également exécutoire au moyen d'une action devant les tribunaux judiciaires, les arbitres doivent se prononcer sur la légalité des avantages recherchés par chacune des parties. À son origine, le conflit est d'ordre économique, mais il n'en est pas ainsi de la sentence puisqu'elle est obligatoire pour les parties. Le cas est couvert par les arrêts de la Cour d'appel dans l'*Association catholique des institutrices du district no. 16 vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*³⁶ et dans l'*Association catholique des institutrices rurales du district no. 60 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité scolaire de St-Pascal*.³⁷

M. le juge en chef Létourneau et MM. les juges St-Jacques, Pratte et Casey: ³⁸

"En édictant que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission des relations ouvrières, le législateur a voulu que cette sentence constituât par elle-même un titre en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir dans la mesure de son intérêt par action personnelle devant un tribunal compétent".

Comment la sentence pourra-t-elle par elle-même constituer un titre en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir si les arbitres ne se prononcent pas sur les questions de droit ?

Par M. le juge Pratte: ³⁹

"Les conditions de travail déterminées par une sentence arbitrale qui touche à un différend entre un service public et ses salariés sont des conditions qui devront prévaloir dans l'établissement visé par la sentence. La sentence est assimilée à un jugement".

³⁶ (1947) C.B.R., page 703.

³⁷ (1948) R.L., page 97.

³⁸ Page 703.

³⁹ Page 717.

Comment la sentence pourra-t-elle être assimilée à un jugement, si les arbitres ne se prononcent pas sur les questions de droit ?

Par M. le juge St-Jacques: ⁴⁰

“Dans les cas ordinaires entre patrons et ouvriers, le défaut de la part du patron de se conformer à la convention collective, ou à la sentence arbitrale qui en tient lieu, peut permettre à l'ouvrier de faire la grève; c'est une sanction brutale et il est évident que le législateur n'a pas voulu que les services publics fussent exposés à une telle mesure de la part de leurs salariés. La loi veut que la sentence arbitrale soit un véritable jugement qui les lie l'un et l'autre, le salarié et le service public”.

Il y a aussi l'arbitrage qui porte sur un conflit de droit quand le patron est un employeur privé et que les parties n'ont pas signé la convention de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Aucune disposition du droit ouvrier ne rend la décision obligatoire. Il peut s'agir d'une sentence qui statue, par exemple, sur un montant de salaire, ou sur un avantage de séniorité. Dans l'un comme dans l'autre cas, il n'y a pas de recours possible en vertu du droit du travail, mais il y en a un en vertu du droit commun devant le tribunal judiciaire. Dans ce cas, étant donné la nature du conflit, il est dans l'ordre que les arbitres donnent leur opinion sur les questions de droit. Leur façon de voir, qui ne liera nullement le tribunal, pourra être des plus utiles. Au surplus, notre opinion repose sur des textes de la loi. “Les arbitres sont chargés de prendre connaissance du différend”, dit l'article 18. Le législateur n'a pas exclu les aspects légaux du différend. D'après l'article 20, le différend leur est “soumis” pour “être instruit et jugé”. Comment les arbitres pourront-ils instruire et juger s'ils ne se prononcent pas sur les questions de droit ?

Prenons maintenant l'arbitrage d'un conflit d'intérêts, quand le patron est un employeur privé et que les parties n'ont pas signé la convention de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec. La sentence ne peut d'aucune façon être exécutée sur le plan légal, pas plus au moyen

⁴⁰ Page 724.

d'une action de droit commun que par un recours en vertu du droit statutaire. Les sanctions ici sont d'ordre économique: c'est la grève ou le lock-out. Mais il est souhaitable que les arbitres disent ce qu'ils pensent des questions de droit. C'est là l'esprit de la loi. Les articles 18 et 20 s'appliquent.

Terminons maintenant par l'arbitrage qui tombe sous le coup de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec, souvent utilisée par les syndicats nationaux quand l'employeur est un entrepreneur privé. On en rencontre l'application surtout dans les conflits de droit, en vertu d'une clause de convention collective. Les arbitres doivent évidemment se prononcer sur les questions légales. Ils exercent des pouvoirs judiciaires. Voici ce qu'écrit à ce sujet M. le juge Bissonnette dans *Eastern Furniture Ltd. et Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. et l'Association des manufacturiers de meubles*:⁴¹

"Or, un tribunal d'arbitrage comme celui nommé sous l'autorité d'une convention collective, non seulement n'exerce pas de simples fonctions ministérielles ou administratives, mais des fonctions judiciaires qui statuent sur un compromis et qui lient, hormis les causes de nullité, tout tribunal appelé à rendre sa sentence exécutoire, d'où il me paraît péremptoire que seule la Cour supérieure peut être saisie de l'homologation d'une telle sentence arbitrale".

Sauf de rares exceptions, nos arbitres se prononcent sur les questions de droit, même dans les conflits d'intérêts, alors que l'employeur est un patron privé et que les parties n'ont pas signé la convention prévue à l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec.

⁴¹ (1950) *B.R.*, pages 799 à 814.

La Loi des syndicats professionnels ¹

59. Historique.—60. Application.—61. Les Idées maitresses.—62. Qui peut former un syndicat ou en devenir membre.—63. Les conditions requises pour être membre d'un syndicat.—64. L'Objet du syndicat.—65. Les procédures à suivre pour former un syndicat.—66. La convention collective.

59. Historique.—La Loi des syndicats professionnels remonte à 1924.² La section I, qui porte sur le droit d'association proprement dit, nous vient de la loi française de 1884, et la section III, "De la convention collective de travail" est inspirée en partie de la loi française de 1919. Plusieurs des principales dispositions de ces lois ont été laissées de côté par nos législateurs.

Comme la Loi des différends ouvriers de Québec, la Loi des syndicats professionnels a une histoire bien intéressante. Elle aussi est reliée à une grève. De plus, elle se rattache intimement à la vie des syndicats nationaux catholiques. C'est un de leurs principaux succès dans le domaine de la législation, et par la suite elle devait contribuer grandement à leur développement.

Le Congrès tenu à Chicoutimi en 1920 s'était prononcé en faveur de l'incorporation des syndicats ouvriers.³ La loi

¹ S.R.Q., 1941, ch. 162.

² 14 Geo. V, ch. 112.

³ Voici ce que nous lisons dans sa résolution:

"Regrette de ne pouvoir conseiller aux unions nationales catholiques de s'enregistrer à Ottawa car la loi qui autorise cet enregistrement est une loi incomplète et qui ne donne aux unions ouvrières que des pouvoirs indussissants à l'exercice de leur activité syndicale. La Convention charge son exécutif de demander au gouvernement provincial un statut donnant aux unions professionnelles la personnalité civile.

À cet effet, la Convention prie M. Simon Lapointe, conseiller juridique de la Convention, M. Antonio Perreault, c.r., et l'Hon. Léon Mercier Gouin, c.r., qui ont déjà montré tant de sympathie à la classe ouvrière, de bien vouloir accepter de travailler de concert avec son comité exécutif pour la préparation de la présente loi".

votée quatre ans plus tard est le texte préparé par les avocats des syndicats, sauf que le paragraphe 10 de l'article 6 du projet, ayant trait à l'action syndicale à but professionnel, avait été biffé par l'Honorable Alexandre Taschereau, mais, en 1928, par un amendement, les syndicats réussirent à le faire introduire dans la loi.

L'adoption de la loi fut grandement aidée par la grève des unions internationales durant la session de 1922, qui avait entravé les délibérations de l'assemblée législative. À cette occasion, on avait même présenté à M. Taschereau deux projets d'incorporation qui ne devaient s'appliquer qu'à ces unions, dont on voulait contrôler les activités. Il va sans dire qu'elles s'opposèrent à une semblable législation. Deux ans auparavant, le Congrès des métiers et du travail s'était prononcé dans le même sens, à l'occasion d'une campagne des employeurs pour que la législature adoptât une loi imposant l'incorporation aux syndicats ouvriers. Les Unions internationales craignaient que, devenues des personnes civiles, leurs caisses fussent saisies en satisfaction de jugements rendus contre elles.

Le but évident du gouvernement, en faisant adopter la loi, était de mettre à la disposition des associations patronales et des syndicats ouvriers, qui voudraient s'en servir, un moyen d'obtenir la personnalité juridique par l'incorporation. Il avait un autre but, moins évident, qui lui était venu d'une certaine crainte à l'égard des unions ouvrières.

*"Il voyait celles-ci se développer et établir leur influence sur une partie importante de la population. Le législateur y voyait un peu comme un défi à la souveraineté de l'État. Aussi, en incorporant ces unions, le législateur pourrait avoir sur elles un œil plus vigilant. La surveillance en serait de beaucoup facilitée."*⁴

Le législateur, cependant, n'a pas voulu rendre l'incorporation obligatoire. C'eut été contredire l'idéal de libéralisme qu'il prétendait représenter.

⁴ Denys Dion, "Loi des syndicats professionnels de Québec", *Revue du Barreau*, tome 10, page 145.

60. Application.—La Loi des syndicats professionnels n'est pas une loi générale de syndicalisme. Elle ne s'applique qu'à ceux qui en réclament le bénéfice, ce qui est, il va sans dire, le cas des syndicats nationaux catholiques, des syndicats nationaux, et des autres syndicats de même doctrine.

Les unions affiliées à la Fédération américaine du travail, ou au Congrès des métiers et du travail, c'est-à-dire les unions internationales, parce qu'elles sont contre l'incorporation et celles qui composent le Congrès canadien du travail, pour la même raison, ne s'en servent pas.

La structure à trois échelons de cette loi est utilisée par la Confédération des travailleurs catholiques du Canada qui groupe environ 100,000 membres, répartis en quelque 15 fédérations, formées à leur tour de près de 450 syndicats.

La C.T.C.C., comme nous l'avons vu, a été organisée juridiquement en 1924. À ce moment, aucun texte de la loi ne couvrait la formation de fédérations ou d'unions de syndicats en confédération, mais seulement celle des ouvriers en syndicat et des syndicats en union ou fédération. En 1947, on eut des doutes sur l'existence légale de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, et alors qu'on apportait de nombreux amendements à la loi, l'article 15A, qui couvre le cas, fut ajouté avec effet rétroactif.⁵

Au chapitre de l'application de la Loi des syndicats professionnels, il faut faire une place à part à l'Union catholique des cultivateurs. Fondée au début d'octobre 1924, sans structure juridique, l'U.C.C. s'incorporait en 1929, en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies.⁶ Ses fondateurs, parmi lesquels nous mentionnerons Laurent Barré, aujourd'hui ministre de l'agriculture dans le gouvernement provincial, Aldéric Lalonde, J.-A. Proulx, Anthème Arès et Damien Neveu, avaient d'abord pensé demander à la législature une incorporation au moyen d'une loi spéciale,

⁵ 11 Geo. VI, ch. 52.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 276.

mais le projet fut abandonné, autant parce qu'on craignait un vote défavorable à l'assemblée législative que parce qu'on voulait d'abord acquérir de l'expérience dans l'organisation professionnelle agricole.

Vers 1941, quelques dirigeants du mouvement se demandèrent s'il n'y avait pas lieu d'abandonner l'incorporation de 1929 pour lui donner la structure juridique de la Loi des syndicats professionnels, ce qui a été fait en 1947. Le groupe fut alors incorporé en vertu de l'article 15A, nouvellement ajouté à la loi. On incorpora aussi le plus grand nombre des quelque 740 cercles d'étude, qui devinrent des syndicats. À l'échelon intermédiaire, les 22 fédérations furent également dotées de la personnalité civile. Il y a actuellement environ 500 syndicats agricoles groupant au-delà de 40,000 membres.

61. Les Idées maîtresses.—La Loi des syndicats professionnels comporte six idées maîtresses:

I. Vingt personnes, citoyens canadiens, exerçant la même profession, peuvent signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en syndicat. La capacité est la règle. Il y a des dispositions spéciales pour la femme mariée et les mineurs.

II. L'autorisation de l'administration, par le ministre du secrétaire de la province, est requise pour se constituer en syndicats. Contrairement à ce qui a lieu en France, et contrairement aussi à notre système de syndicats coopératifs,⁷ les syndicats professionnels ne sont pas constitués par la simple formalité du dépôt de la déclaration de fondation.

III. Le syndicat est une association volontaire. L'entrée et la sortie en sont libres.

IV. Le syndicat est une corporation et jouit de la personnalité civile.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 290.

V. La loi prévoit l'organisation professionnelle à trois échelons : la formation de personnes en syndicats, la formation de syndicats en unions ou fédérations, la formation d'unions ou de fédérations en confédérations.

VI. La section trois est une loi de convention collective particulière et facultative. Seuls les groupements incorporés en vertu de cette loi, syndicats, unions ou fédérations de syndicats peuvent signer ce type de convention collective qui lie leurs membres et "donne ouverture à tous les droits et recours établis par la Loi pour la sanction des obligations". Ces groupements, qui jouissent de la personnalité civile, peuvent exercer les actions naissant de la convention, en faveur de leurs membres.

62. Qui peut former un syndicat ou en devenir membre?—L'article 2, au paragraphe 1 nous dit que :

"Vingt personnes ou plus, citoyens canadiens exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, peuvent faire et signer une déclaration constatant leur intention de se constituer en association ou syndicat professionnel".

Vingt personnes exerçant la même profession, le même emploi, etc . . . c'est-à-dire, des employeurs aussi bien que des employés. Ici se présente la question de savoir si des patrons et des ouvriers peuvent se réunir dans un même syndicat. En d'autres termes, peut-on avoir des syndicats mixtes ? En France, avec un texte semblable au nôtre, on enseigne l'affirmative, et la même interprétation doit être donnée au texte qui nous occupe. Cependant, depuis l'entrée en vigueur de la Loi des relations ouvrières,⁸ est-ce qu'il ne faut pas dire que nos syndicats doivent grouper exclusivement soit des salariés, soit des employeurs ? C'est certainement l'esprit de la loi.

Il y a quelques années, les syndicats nationaux catholiques renfermaient un certain nombre de syndicats mixtes. De ra-

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

res unités, sans beaucoup de consistance, existent encore chez les barbiers et coiffeurs. Comme en France, où elle avait été préconisée par des sociaux catholiques qui voyaient là un rapprochement des classes, cette formule syndicale n'a pas eu de succès, et cela se comprend facilement: elle est de nature à faire naître des conflits au sein du syndicat et peut amener la prédominance des employeurs.

La même personne peut être membre de plus d'un syndicat et il n'est pas nécessaire qu'elle réside dans la ville, pas même dans le district où le syndicat a son siège social. Le domicile n'est pas requis, la simple résidence suffit, mais cette résidence doit être dans la province.

Toute personne: la loi ne fait aucune distinction entre les personnes capables et les incapables, entre les personnes physiques et les personnes morales, mais elle édicte des dispositions spéciales quant à la capacité des femmes mariées et des mineurs.

Le mineur âgé de seize ans et la femme mariée, sauf opposition de son mari, peuvent faire partie d'un syndicat professionnel. Le mineur lui-même et non pas par l'intermédiaire de son tuteur, dont l'autorisation n'est pas nécessaire. La femme mariée, sauf opposition de son mari: l'autorisation maritale n'est pas requise et il n'y a pas à distinguer entre la femme mariée séparée de biens et la femme commune en biens.

A) Est-ce que *les sociétés par actions incorporées en vertu de nos lois de compagnies* sont couvertes par le mot "personne"? Vers 1940, des doutes se sont élevés à ce sujet. La Loi concernant les statuts⁹ nous dit que le mot "personne" comprend les corporations..., mais elle ajoute, "à moins que le statut ou les circonstances particulières ne s'y opposent". En 1941, l'article 5 a été amendé pour dire que les corporations peuvent être membres de syndicat professionnel d'employeurs d'un commerce ou d'une industrie qu'elles exercent.¹⁰

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 1, art. 61, par. 17.

¹⁰ 5 Geo. VI, ch. 59.

Six ans plus tard, on a de nouveau amendé la loi en retranchant les mots "d'un commerce ou d'une industrie qu'ils exercent",¹¹ de sorte que maintenant il faut lire "les corporations peuvent être membres d'un syndicat d'employeurs".

B) Est-ce que les *commissions scolaires*, qui sont des corporations, et dont la majorité ont à leur service un personnel manuel et un personnel enseignant considérable, peuvent s'incorporer en vertu de la Loi des syndicats professionnels? La question s'est posée en 1944, alors que les commissaires d'écoles, pour rencontrer plus efficacement les revendications des institutrices formées en association, ont commencé à s'organiser de leur côté. La réponse généralement donnée fut négative. On disait que le texte général de l'article 1, "toute personne", ne couvrait pas les commissions scolaires et qu'elles ne pouvaient bénéficier de l'amendement de 1941, parce qu'elles n'exerçaient aucun commerce ou industrie. Une demande présentée au secrétariat provincial par l'Association des commissions scolaires du comté de Bellechasse fut refusée.

Les commissaires d'écoles de plusieurs régions de la province soulevèrent de nouveau la question durant les années 1945 et 1946 et leurs activités ne furent pas étrangères à l'amendement de 1947, rayant de la loi les expressions "d'un commerce ou d'une industrie qu'ils exercent". En 1949 une demande fut présentée par l'Association des commissions scolaires urbaines catholiques romaines du diocèse de Trois-Rivières. Elle eut le même sort que celle de 1944 en dépit de la différence de rédaction de l'article 5, et je suis d'opinion que l'administration a bien interprété la législation. Les commissions scolaires ne sont pas des professionnels de l'enseignement: être commissaire d'école n'est pas une profession.¹²

¹¹ 11 Geo. VI, ch. 52.

¹² Nous avons actuellement 17 associations diocésaines de commissions scolaires, groupant environ 600 à 700 commissions. Ces associations sont fédérées sous le nom de Fédération des commissions scolaires catholiques. Ce sont des groupements *de facto*.

C) Ce que nous avons écrit des corporations scolaires s'applique aux *corporations municipales*.

D) Quid des *personnes morales qui ne sont pas des corporations*, nos sociétés du code civil qui, d'après la jurisprudence, jouissent d'une personnalité distincte de celle des associés, comme la Cour d'appel l'a décidé dans *Donahue & al vs La Corporation de la paroisse de St-Étienne de la Malbaie*?¹³ Peuvent-elles être membres d'un syndicat? Il faut répondre affirmativement. L'amendement de 1941 n'a certainement pas eu pour effet de restreindre l'application du principe posé à l'article 61 de notre Loi d'interprétation des statuts.¹⁴

E) *Les syndicats coopératifs*, formés en vertu de la Loi des syndicats coopératifs¹⁵ et *les sociétés coopératives*, constituées en vertu de la Loi des sociétés coopératives agricoles,¹⁶ qui ont des salariés, et c'est le cas de la presque totalité pour leurs opérations non coopératives, peuvent être membres d'un syndicat d'employeurs, tout aussi bien que les compagnies car ce sont des corporations.

F) Est-ce que *les corporations qui ne jouent pas le rôle d'employeurs* peuvent être membres d'un syndicat professionnel? Évidemment non, surtout depuis l'amendement de 1941, qui parle de corporations d'employeurs. Ce serait par exemple, le cas d'un syndicat ouvrier incorporé. Il ne peut être membre d'un autre syndicat parce qu'il ne peut pas exercer d'activités professionnelles. Cependant, comme nous le verrons, il peut être membre d'une union ou fédération de syndicats.

G) *Les étrangers*, qui ne sont pas admis à faire partie des requérants, ne peuvent pas non plus être membres du Conseil d'administration, ou faire partie du personnel d'un syndicat, mais la loi leur permet de former le tiers des effectifs syndicaux.

¹³ (1923) 31 R.P., page 103.

¹⁴ S.R.Q., 1941, ch. 1.

¹⁵ S.R.Q., 1941, ch. 290.

¹⁶ S.R.Q., 1941, ch. 120.

63. Les conditions requises pour être membre d'un syndicat.—Ces conditions sont de deux sortes :

I. LES CONDITIONS EXIGÉES PAR LA LOI. À vrai dire, il n'y en a qu'une, l'exercice d'une profession et on peut écrire que c'est un attribut de la personne, comme la capacité, tout autant qu'une condition. Les membres du syndicat doivent exercer la même profession, le même emploi, des métiers similaires, ou se livrer à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés.

A) *L'exercice d'une profession.* Par profession, on entend "un genre de travail auquel une personne s'adonne d'une manière principale et habituelle".¹⁷ Ajoutons que ce doit être un genre de travail, un métier dont on tire sa subsistance. Ceux qui vivent de leurs revenus ne peuvent se prévaloir de la Loi des syndicats professionnels. C'est le cas des propriétaires d'immeubles dans les villes, et des propriétaires ruraux qui ne cultivent pas leur ferme eux-mêmes, ou par le moyen d'employés, mais la louent. Ces gens peuvent s'organiser en corporations, pour ce qui a trait à leurs intérêts communs, en se servant de la troisième partie de la Loi des compagnies de Québec.¹⁸

Est-ce que toutes les professions sont admises à se servir de la loi? Le législateur n'a pas précisé. Logiquement alors, on devrait dire qu'elle s'applique à toutes les professions, et non pas seulement aux professions industrielles, commerciales ou agricoles. Ce n'est pas l'interprétation généralement admise. Étudions le cas des professions libérales, celui des fonctionnaires, puis des anciens professionnels.

B) *Les professions libérales.* En France, la loi de 1884, semblable à la nôtre, a donné lieu à beaucoup de discussion. La question a été tranchée lors de la refonte de 1920 par l'addition d'un texte qui les couvre. Depuis, différentes ordonnances ont été rendues pour les officiers ministériels, tels que les notaires, les avoués, limitant l'exercice du droit d'asso-

¹⁷ Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, page 391.

¹⁸ S.R.Q., 1941, ch. 276.

ciation. Une solution plus libérale a fait l'objet d'ordonnances pour les médecins, les pharmaciens et les experts comptables. Quant aux avocats, il n'y a aucun texte législatif à leur sujet, et on admet qu'ils peuvent se former en syndicat, mais les activités de ces groupements doivent être en dehors du domaine couvert par l'Ordre.

Chez nous, quand une profession est reconnue comme étant ce qu'on appelle une profession libérale, ses dirigeants s'adressent à la législature pour obtenir une loi qui en fait une profession fermée et la règle. C'est le cas des douze professions dont les lois organiques se trouvent aux chapitres 262 à 275 des Statuts refondus de 1941: les avocats,¹⁹ les notaires,²⁰ les médecins et chirurgiens,²¹ les médecins et chirurgiens homéopathes,²² les pharmaciens,²³ les chirurgiens-dentistes,²⁴ les médecins-vétérinaires,²⁵ les ingénieurs civils,²⁶ les arpenteurs,²⁷ les architectes,²⁸ les ingénieurs-forestiers,²⁹ les optométristes et opticiens.³⁰ Il faut ajouter les trois professions organisées depuis 1941: les agronomes,³¹ les comptables,³² et les infirmières.³³ En attendant d'avoir leur propre loi, les membres des professions libérales peuvent demander des lettres-patentes en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies.³⁴ Pourraient-ils se servir de la Loi des syndicats professionnels? Pris à la lettre, l'article 2 les couvre mais il faut dire que ce ne fut pas

¹⁹ Chap. 262.

²⁰ Chap. 263.

²¹ Chap. 264.

²² Chap. 266.

²³ Chap. 267.

²⁴ Chap. 268.

²⁵ Chap. 269.

²⁶ Chap. 270.

²⁷ Chap. 271.

²⁸ Chap. 272.

²⁹ Chap. 273.

³⁰ Chap. 274.

³¹ 6 Geo. VI, ch. 61.

³² 10 Geo. VI, ch. 47.

³³ 10 Geo. VI, ch. 88.

³⁴ S.R.Q., 1941, ch. 276.

là la pensée du législateur, surtout si l'on prend en considération les circonstances qui ont amené l'adoption de cette législation.

C) *Les Fonctionnaires*. Ici encore, la loi française de 1884 a donné lieu à de nombreuses controverses. Différentes théories ont été proposées, différentes distinctions ont été faites, et en plus d'une circonstance, dans des circulaires, des déclarations de ministres ou des décisions du Conseil d'État, le gouvernement a interprété la loi.

La refonte de 1920 n'a pas tranché le débat, contrairement à ce qu'elle a fait pour les professions libérales. Comme les Chambres ne pouvaient s'entendre sur la liste des fonctionnaires à qui le recours à la loi serait refusé, on a ajourné les difficultés, disant qu'une loi spéciale serait passée plus tard.

On reconnaît généralement en France que la loi de 1884 n'était pas destinée à couvrir les fonctionnaires. Le gouvernement cependant a toléré certains syndicats, et même, quelque temps avant la guerre, il a appelé de leurs délégués à siéger au Conseil national économique, mais la jurisprudence civile et administrative n'en n'a pas moins continué à prononcer la nullité des syndicats de fonctionnaires. Donc, désaccord entre le régime de fait et le régime de droit, jusqu'à la loi du 19 octobre 1946 relative au statut de la fonction publique qui accorde même plus d'avantages aux syndicats de fonctionnaires qu'aux autres formes de groupements professionnels. Cette loi est sans doute une conséquence de l'évolution législative qui s'est produite en France depuis la libération, mais il faut dire aussi que plusieurs raisons invoquées pour justifier la thèse de l'illégalité des syndicats de fonctionnaires avaient plus ou moins de valeur juridique, et la raison profonde de cette position fut surtout d'ordre politique.

Chez nous, les fonctionnaires provinciaux se forment en associations en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies³⁵ ou de la Loi des Clubs de récréation.³⁶ Il y aura

³⁵ S.R.Q., 1941, ch. 276.

³⁶ S.R.Q., 1941, ch. 304.

bientôt dix ans, j'ai essayé de me prévaloir de la Loi des syndicats professionnels pour un groupe de fonctionnaires féminins. Sans refuser le bénéfice de la loi à mes clientes, un officier supérieur de l'administration les a dissuadées de poursuivre leur projet.³⁷

Je ne vois pas de raison juridique de dire que la Loi des syndicats professionnels ne peut être invoquée par les fonctionnaires provinciaux. Le texte est suffisamment large pour les couvrir. Comme tous les autres travailleurs, ils ont des intérêts professionnels communs et pour les défendre, ils ont besoin de se grouper. On ne peut objecter, qu'à la différence des autres salariés, ils ne passent pas de contrat de travail, l'entrée d'un syndicat n'étant pas subordonnée à la conclusion d'un tel contrat. Au surplus, le troisième paragraphe de l'article 6 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés³⁸ a, en somme, reconnu, en en limitant l'exercice, le droit des fonctionnaires provinciaux de faire partie des associations professionnelles:

6. *"Aucune personne faisant partie de l'une des catégories suivantes: ...
 Les autres fonctionnaires au sens de la Loi du service civil (chap. II)
 ne doivent demeurer ou devenir membres d'une association qui n'est pas
 formée exclusivement de personnes de la même catégorie ou qui est
 affiliée à une autre association ou organisation."*

Nous avons de nombreux syndicats de fonctionnaires municipaux, incorporés en vertu de la Loi des syndicats professionnels, et on n'a jamais mis en doute leur légalité.

Parmi les distinctions qu'on a proposées pour interpréter la loi française, il y a celle qui consiste à distinguer entre les

³⁷ Il s'agit de l'Association professionnelle des fonctionnaires féminins du Québec, alors en train de s'organiser. Le secrétaire de la province a référé la demande d'incorporation au procureur général qui fit le rapport suivant:

"Après avoir examiné les documents transmis, il considère, dans les circonstances actuelles, qu'il n'est pas opportun d'accorder la requête dans le moment, et que d'ailleurs, cela ne serait pas profitable."

L'Association, groupement moral, renferme aujourd'hui environ deux cents membres.

³⁸ S.R.Q., 1941, ch. 169.

exploitations industrielles et commerciales de l'État et les services publics correspondant à la fonction de gouvernement. Dans le premier cas, disait-on, la loi s'applique, alors qu'elle n'est pas ouverte aux fonctionnaires de la deuxième catégorie. On a aussi soumis la distinction entre ce qu'on appelle les agents de gestion et les agents d'autorité, proposant que le droit d'association soit reconnu aux premiers et dénié aux deuxièmes. La grande majorité de nos fonctionnaires provinciaux et municipaux sont des agents de gestion et non des agents d'autorité et un très grand nombre exercent leurs activités dans des entreprises qui sont en somme d'un caractère industriel ou commercial.

D) *Les anciens professionnels.* La pratique est d'admettre, dans les syndicats, les anciens professionnels, c'est-à-dire ceux qui ont exercé mais n'exercent plus la profession. Souvent même, ce sont eux qui occupent les postes d'officiers, et ils peuvent le faire beaucoup plus facilement que les ouvriers eux-mêmes qui sont pris par leurs métiers. La loi permet-elle cette pratique? Évidemment non. C'est ce qu'on enseignait en France sous l'empire de la loi de 1884, semblable à la nôtre. La refonte de 1920 a comblé la lacune en disant que "peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel les personnes qui ont quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession, si elles l'ont exercée au moins un an."

Les lois anglaises permettent également aux anciens professionnels d'être membres des syndicats.

II. LES CONDITIONS D'ADMISSION FIXÉES PAR LES STATUTS ou règlements généraux, et que le groupement est libre de déterminer comme il l'entend. Est-il légal pour un syndicat de dire qu'il lui sera loisible de refuser une demande d'admission? La Cour de cassation a reconnu que les syndicats sont libres de subordonner l'admission de leurs membres à un consentement préalable, et la décision prise au sujet d'une candidature, dans les limites des statuts, peut ne pas être motivée.³⁹ C'est là l'interprétation que l'on doit donner à

³⁹ Cass. 27 oct. 1924, D.P. 1926, 1. 104.

notre Loi des syndicats professionnels, mais si le syndicat est partie à une convention collective qui renferme une clause de sécurité syndicale, il faut dire qu'il ne peut, sans raison valable, refuser d'admettre un salarié qui a besoin d'être membre du syndicat pour avoir de l'emploi, ou conserver celui qu'il a. Pour le surplus, je renvoie au livre deuxième de cet ouvrage où j'étudie "La sécurité syndicale", de même que, dans le livre deuxième également, "Les syndicats professionnels et le contrôle judiciaire", en particulier, le *mandamus* et l'action en dommages-intérêts contre les syndicats qui violent la loi, agissent avec partialité ou abusent de leurs droits. Contentons-nous de citer ici la décision de *Lemelin vs Union nationale catholique des boulangers*.⁴⁰

"Quand une union ouvrière, par ses officiers, agit avec partialité et abuse de ses pouvoirs, elle engage sa responsabilité".

La Cour de Rennes, après avoir rappelé le principe affirmé par la Cour de cassation, a précisé que si l'organisation du syndicat a pour effet de limiter gravement l'exercice de leur profession pour ceux qui n'en font pas partie, il doit être ouvert, sauf exception justifiée, à tous ceux qui ne pourraient travailler qu'en y adhérant.⁴¹

J'ai dit que notre Loi des syndicats professionnels permet aux syndicats de refuser l'admission d'un membre sans donner de raison. C'est là la portée de cette loi si on l'interprète selon l'esprit qui a présidé à sa rédaction, mais avec la tendance à faire des syndicats les représentants de la profession, comme nous le verrons au livre deuxième, la décision de la Cour de cassation devrait être ignorée.

64. L'objet du syndicat.—L'action syndicale a un caractère spécial. C'est là une règle de base. La loi détermine les activités auxquelles les syndicats peuvent se livrer quand elle nous en indique l'objet :

"Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres".

⁴⁰ (1938) 48 R.L., page 51.

⁴¹ Rennes, 5 janvier 1937, Rec. Rennes 1937, page 202.

Il est nécessaire qu'il en soit ainsi. Si l'on veut que les syndicats remplissent leur rôle, ils ne doivent pas disperser leurs activités et consacrer une partie de leur temps à des fins étrangères à leur objet. Certains domaines leur sont donc interdits. Mentionnons en particulier l'action politique. Un syndicat ne peut pas non plus avoir pour unique objet l'agrément de ses membres, par exemple, l'exercice d'un sport. On ne peut pas davantage former de syndicat pour l'action religieuse, et une congrégation ne pourrait recourir à la structure du syndicat. Mais les syndicats peuvent s'inspirer d'une religion dans la défense et le développement des intérêts économiques et sociaux de leurs membres.

Il est interdit aux syndicats de faire du commerce. S'il est une activité étrangère à leur objet et de nature à les en détourner, c'est bien l'activité commerciale. Cette question doit être étudiée en regard des pouvoirs spéciaux donnés aux syndicats par les paragraphes 2-5-6 et 7 de l'article 6, qui ont trait aux activités des syndicats dans le domaine de l'habitation; des coopératives de production et de consommation; de l'achat pour revendre, louer, prêter ou répartir, entre leurs membres, des objets nécessaires à la famille et à la profession; de la vente des produits du travail des syndiqués.

Dans le domaine des activités économiques des syndicats, notre législateur s'est inspiré de la Loi française de 1920, plus libérale que celle de 1884. Cependant, il faut dire que ces activités doivent être gratuites et que les syndicats ne peuvent distribuer de bénéfices, même sous forme de ristournes. Ils doivent agir gratuitement comme intermédiaire, n'ajoutant au coût des biens ou des services que les argents nécessaires pour rencontrer leurs frais.

65. Les procédures à suivre pour former un syndicat.—Elles se classent en deux catégories. Il y a d'abord celles qui relèvent des futurs syndiqués: la déclaration de fondation, le choix des premiers directeurs, président et secrétaire, la préparation des statuts et la requête au secrétaire de la province, qu'on accompagne de la déclaration et des statuts.

Contrairement à la Loi des syndicats coopératifs,⁴² qui exige l'envoi des règlements à l'administration seulement si le secrétaire de la province en demande une copie après l'incorporation, la Loi des syndicats professionnels oblige les futurs syndiqués à faire parvenir les statuts au secrétaire provincial avec la déclaration de fondation. On termine ordinairement la requête par une déclaration assermentée ou un affidavit d'un officier ou du procureur.

Il y a aussi les procédures qui relèvent de l'administration. Il est loisible au secrétaire de la province d'approuver les statuts et d'autoriser la constitution des requérants en association ou syndicat professionnel, puis, aux frais du groupement, il fait publier un avis dans la gazette officielle. "Il est loisible..." dit la loi. Ce texte est la formule d'usage mais on indique aussi que l'administration peut refuser son autorisation.

66. La convention collective.—L'article 21 nous dit que:

"La convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants soit d'un syndicat professionnel, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats et, d'autre part, un ou plusieurs employeurs, ou les représentants soit d'un syndicat d'employeurs, soit d'une union, soit d'une fédération de syndicats d'employeurs.

Peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail, tous les engagements concernant les conditions du travail qui ne sont pas défendus par la loi".

Cette définition, qui correspond à celle que nous rencontrons dans la plupart des lois, et satisfait à toutes les exigences des principes, soulève la question, aujourd'hui très controversée chez nous, du contenu de la convention collective et de la sentence arbitrale. Nous l'étudierons dans le livre deuxième de ce travail, mais il y a lieu de dire ici sommairement, alors que nous parlons de notre première loi de convention collective, ce qu'on entend par le contenu de la convention.

⁴² S.R.Q., 1941, ch. 290.

Comme la loi française qui l'a inspirée, notre Loi des syndicats professionnels laisse le contenu de la convention collective à l'entière liberté des parties, sujette évidemment aux restrictions imposées par des lois prohibitives. L'opinion la plus accréditée est à l'effet qu'on peut y inclure aussi bien les clauses contractuelles, c'est-à-dire, celles qui organisent les rapports entre les groupes signataires, que les clauses normatives du travail, en d'autres termes, celles qui ont pour objet la réglementation des conditions du travail. Dans ce dernier groupe entrent les dispositions qui portent sur les taux de salaires, la durée du travail, les congés payés, les fêtes chômées, la séniorité, l'apprentissage, la classification des opérations, la délimitation des catégories de salariés, le pré-avis et la compensation de congédiements, etc., etc. On les appelle aussi clauses réglementaires du travail. Le premier groupe, les clauses contractuelles, énoncent le but des parties en signant la convention, déterminent le statut du syndicat et de l'employeur, fixent la durée de la convention, organisent la sécurité syndicale, prévoient les procédures de règlement des différends collectifs, affirment la liberté syndicale. Chez nous, on le constate, le deuxième et le troisième groupes de clauses dans le vocabulaire français, sont réunis en un seul et même groupe, le deuxième.

En France, sous la loi de 1919 qui ne renfermait aucun texte sur le contenu de la convention, on a toujours considéré que les clauses contractuelles, bien que n'étant pas des conditions du travail proprement dites, entrent dans ce qu'on entend par le contenu de la convention collective.

Il s'agit ici d'un régime de convention collective particulière et facultative, avons-nous dit. Seuls sont liés les employeurs qui signent soit personnellement soit par mandataire autorisé et les membres d'un groupement de patrons ou de salariés au moment où la convention est conclue, ou qui y adhèrent ultérieurement. Cette convention, légalement, ne profite pas aux employés qui ne sont pas membres du syndicat signataire; c'est pourquoi on dit qu'elle est particulière, mais en pratique, les employeurs paient le même

salaires à tout leur personnel. Elle est facultative parce qu'elle est passée à la suite de négociations volontairement entreprises, et conclue par les parties sans qu'il y ait pour elles d'obligation légale de le faire. Elle est imposée ni par une disposition législative, ni par une décision administrative. Enfin, elle n'est pas d'ordre public, contrairement à la convention collective extensionnée. La loi est muette sur le sujet, alors que la Loi de la convention collective⁴³ dit que le décret est d'ordre public, mais cela découle des principes à la base de cette législation. Et c'est parce que l'ordre public n'est pas en jeu qu'il est permis aux salariés de s'opposer à l'action que leur syndicat voudrait prendre à leur bénéfice alors que, en matière de convention collective extensionnée, les salariés ne peuvent faire obstacle à l'action que le comité paritaire intente à leur profit.⁴⁴⁻⁴⁵

⁴³ S.R.Q., 1941, ch. 163, art. 11.

⁴⁴ Le mérite d'avoir fait voter cette loi revient en bonne partie à M. le Chevalier Pierre Beaulé, président des syndicats, à monsieur l'abbé Maxime Fortin, leur aumônier, à leur avocat, Me Siméon Lapointe et à M. Gérard Tremblay, alors chef de secrétariat et aujourd'hui sous-ministre du travail.

⁴⁵ La Loi des syndicats professionnels a fait l'objet d'une très belle étude publiée dans la *Revue du Barreau* par Me Denys Dion, *Revue du Barreau*, Vol. 10, page 145.

CRÉATION D'UN MINISTÈRE PROVINCIAL DU TRAVAIL DISTINCT DU MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS: En 1931 était créé, à Québec, un ministère provincial du travail distinct du ministère des travaux publics qui, jusque-là, avait eu charge du travail dans le gouvernement de la province. On disait alors: "ministère des travaux publics et du travail".

Le premier ministre provincial du travail fut l'honorable C.-J. Arcand, en office jusqu'à la fin de 1935. De décembre 1935 à août 1936, c'est-à-dire, durant les derniers mois de l'administration Taschereau et sous le premier gouvernement Godbout, les Honorables J.-N. Francœur et Edgar Rochette se sont succédé à la tête de ce ministère. Puis, vient l'Honorable William Tremblay, avec le premier gouvernement Duplessis, de août 1936 à septembre 1939. De nouveau au pouvoir, l'Honorable Godbout a fait appel à son ancien ministre du travail, l'Honorable Edgar Rochette, qui a occupé le poste jusqu'à sa nomination comme juge, en 1944. Depuis, le ministère est sous la direction de l'Honorable Antonio Barrette. Le sous-ministre a toujours été le même depuis 1931: M. Gérard Tremblay. L'organisation du ministère et ses principales réalisations sont en bonne partie ses œuvres. Il a en particulier inspiré les lois sur les rapports collectifs du travail et pris part à leur rédaction.

La loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure ¹

67. Historique.—68. La loi et sa portée.

67. Historique.—Une des questions les plus controversées dans le monde du travail et dans les milieux de juristes où l'on s'intéresse aux questions ouvrières est celle qui consiste à savoir s'il y a lieu d'obliger les syndicats ouvriers à s'incorporer, c'est-à-dire, d'exiger d'eux qu'ils acquièrent la personnalité civile. On se rappelle que le législateur de 1924 n'a pas voulu rendre l'incorporation obligatoire. De 1935 à 1938, la question a fait l'objet de revendications syndicales et de débats dans les journaux et dans les milieux politiques. On disait que la personnalité civile doit être exigée des syndicats pour signer une convention collective. On disait aussi qu'il faut que les syndicats puissent être recherchés en justice afin de répondre de leurs actes devant les tribunaux. Ce dernier aspect du problème a été accepté par le gouvernement d'Union nationale qui, en 1938, a fait voter la Loi favorisant l'exercice de certains droits.² Lors de la refonte de 1941, la Loi de 1938 est devenue la section 8 de la Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure.

68. La loi et sa portée.—En vertu de cette législation, dans les recours prévus par les lois provinciales, l'assignation de "tout groupement de personnes associées pour la poursuite en commun de fins ou avantages d'ordre industriel, commercial ou professionnel dans cette province, qui n'y possède pas de personnalité civile collective reconnue et

¹ S.R.Q., 1941, ch. 342.

² 2 Geo. VI, chap. 96.

n'est pas une société au sens du code civil", peut se faire devant nos tribunaux en assignant un de ses officiers au bureau du groupement, ou le groupement collectivement sous son nom ordinaire. L'assignation vaut contre tous les membres et les jugements sont exécutoires sur tous les biens, meubles ou immeubles, du groupe.

Quelle est la portée de ce statut? Il n'a pas pour objet de former en corporation le groupement ou les personnes qui en sont membres, de lui conférer une personnalité civile. Le texte a une portée limitée et ne couvre que ce qu'il énonce; il permet à ceux qui ont des droits contre les groupements en question de les citer en justice sans assigner individuellement toutes et chacune des personnes qui les composent, comme c'était le cas avant. Autrement, les syndicats, qui n'étaient que des groupements dans le sens de cette loi se trouvaient à l'abri des poursuites judiciaires.

Appelée à l'interpréter, la Cour suprême a décidé que cette loi ne permet pas aux syndicats d'ester en justice comme demandeurs mais seulement en défense.

"That statute does not confer on these groups (In this case trade-unions) the right to bring suit, i.e., the right to ester en justice as plaintiffs" (International Ladies Garment Workers Union & Others and Charles Rothman.³

La loi rend en partie inapplicable l'arrêt rendu par la Cour suprême, en 1931, dans l'affaire de *Society Brand Clothes Ltd.*⁴

Dans *Comtois vs L'Union locale 1552 des lambrisseurs de navires*,⁵ la Cour d'appel a statué qu'en vertu de cette législation spéciale, un *mandamus* peut être émis contre un syndicat non incorporé. M. le juge Hyde, après avoir dit qu'il est clair qu'un groupement de personnes couvert par le statut peut être assigné collectivement, et que le jugement

³ (1941) S.C.R., page 388.

⁴ (1931) S.C.R., page 321.

⁵ (1948) B.R., page 671.

rendu dans l'instance est exécutoire sur les biens du groupe, continue:

*"It cannot be denied, therefore, that the statute gave to such groups generally an existence separate and distinct from that of its individual members."*⁶

Cette façon de voir me paraît plus que douteuse. Il est certain que la loi ne fait pas du groupement une personne en droit, une personne légale, et comment peut-on concevoir une personne qui n'en serait pas une légalement? Il faut plutôt dire que le statut a pour objet de fournir une méthode facile d'exercer des recours judiciaires contre les groupements non incorporés, et qui ne sont pas des sociétés au sens du Code civil, par l'assignation de tous leurs membres en assignant un de leurs officiers, au bureau ordinaire, ou le groupe collectivement sous son nom reconnu:

*"Once the members have been summoned before the Court, the plaintiff is aed with every individual member of the group. The plaintiff has not, by his suit, transformed the group into a new metamorphosed collective civil person, a corporation, a legal entity endowed with a separate and distinct personality, nor into the legal hybrid sometimes referred to as a quasi-corporation"*⁷

L'opinion contraire exprimée par Me Guy Favreau ne me paraît pas devoir être suivie.⁸ Celle de Me Spector est conforme à ce qu'a dit M. le juge en chef Rinfret, dans *Society Brand Cloth Ltd.*:

*"The statute does not purpose to incorporate the groups or persons therein described, nor does it purpose to confer upon them a collective legal personality"*⁹

⁶ Page 679.

⁷ *John Jacob Spector — Trade-Unions — Expulsion of member by local — Conflict between constitutions of local and general Associations — Suability of incorporated Trade-Unions — Mandamus (1949) Can. Bar. Rev., page 217.*

⁸ *Trade-unions — Action in damages against Unincorporated and Unregistered Union-Injunction-Mandamus-Articles 50 and 992 of the Quebec Code of Civil procedure (1948) Can. Bar. Rev., page 584.*

⁹ Page 393.

Dans *McDonald vs Robin & al.*,¹⁰ M. le juge Jean a refusé, avec raison, une demande d'injonction interlocutoire en se basant sur l'article 958, par. 11, C.P., à l'effet "qu'une injonction ne peut être accordée pour empêcher l'exercice d'une charge dans une corporation publique et privée". Mais c'est à tort qu'il a dit: "Il est reconnu que des groupements de personnes associées pour la poursuite en commun de fins industrielles, commerciales ou professionnelles possèdent une personnalité distincte de celle de ses membres". Sur ce point, la Cour suprême donne la véritable interprétation de la loi.

Sur la portée du jugement rendu dans une poursuite où l'assignation a été faite en vertu de cette loi, M. le juge Eugène Marquis a décidé, ce qui est en tous points conforme au statut, que:

"L'assignation d'un groupement non incorporé en vertu de l'article 20 du chapitre 342, des Statuts refondus du Québec (1941), ne lie pas personnellement chacun des membres de cette association, mais engage leur responsabilité collectivement seulement (Noranda Mines Ltd. vs United Steel Workers of America, Local 4278).¹¹

Au sujet du mandamus contre un groupement assigné en vertu de la loi de 1938, nous renvoyons, pour une étude plus complète, à ce que nous dirons dans le livre deuxième de cet ouvrage, sous le titre: "Les Syndicats professionnels, les Comités paritaires et les Procédures spéciales aux corporations et aux fonctions publiques".

En 1940, le Congrès des métiers et du travail a demandé au parti libéral revenu au pouvoir le rappel de la Loi de 1938.

¹⁰ (1954) C.S., page 65.

¹¹ (1954) R.L., page 65.

La loi de la convention collective ¹

69. Historique.—70. Buts et Objet.—71. Application.—72. Vue d'ensemble de la loi.—73. La convention collective — Qui peut y être partie.—74. L'extension juridique et le décret.—75. La condition de fonds de l'extension.—76. Les dispositions du décret sont d'ordre public.—77. Les clauses de la convention qui peuvent être extensionnées.—78. La convention collective après qu'elle a été extensionnée.—79. La prolongation du décret.—80. Le comité paritaire.—81. Les recours — La procédure — La preuve.—82. Décret et convention collective particulière.—83. Constitutionnalité de la Loi.

69. Historique.—Nous étions en 1929. L'abbé Aimé Boileau, aujourd'hui Monseigneur Aimé Boileau, curé à Lachine, alors aumônier des syndicats à Montréal, était récemment revenu de Belgique où il avait étudié sous la direction du Révérend Père Rulten, o.p. Il écrivit dans *La vie syndicale*, journal ouvrier de Montréal, une étude sur la convention collective où il préconisait l'extension. Ce fut le point de départ. Ici, encore, nous sommes en face d'un succès des syndicats nationaux catholiques. Le projet fut proposé au Congrès de la C.T.C.C., en 1930, et remis à plus tard comme trop radical. L'année suivante, il était repris. Les syndicats catholiques continuèrent leur propagande. Ils approchèrent les corps publics, les patrons, le gouvernement et au bout de trois ans, le succès couronnait leurs efforts. À la session de 1934, convaincu sans doute de l'opportunité qu'il y avait d'introduire chez nous la convention collective extensionnée, mais probablement aussi pour plaire à l'électorat ouvrier, à la veille d'une élection qui s'annonçait périlleuse, le gouvernement Taschereau faisait voter la Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail,² appelée Loi Arcand, du nom du ministre du temps, l'Honorable C. J. Arcand.

¹ S.R.Q., 1941, ch. 163

² 24, Geo. V, chap. 56.

Les auteurs du projet s'étaient inspirés des publications du Bureau international du travail, de la loi italienne sur les corporations, du décret-loi de la république allemande de Weimar adopté en 1918, ce qui n'empêchait pas notre loi d'être en majeure partie une création de chez nous, et une grande part de mérite en revient au sous-ministre du travail, M. Gérard Tremblay.

En 1937, le gouvernement nommait la Commission d'étude et de revision de la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail,³ avec mission d'enquêter sur le résultat de la loi de 1934, de recevoir des suggestions du public et de rédiger une nouvelle loi.

Le 10 avril 1937, la Commission présentait un rapport unanime comprenant trois parties:

- 1° Un résumé de ses activités;
- 2° Un projet de loi accompagné de certaines remarques, commentaires ou explications;
- 3° Des suggestions dont elle n'avait pas cru devoir tenir compte dans la préparation du projet de loi, mais qu'elle jugeait opportune de signaler aux autorités.

La Commission, pendant deux mois, avait visité les principales villes de la province: Montréal, Québec, Trois-Rivières, Hull et Sherbrooke pour entendre les représentations que les intéressés désiraient lui soumettre. Elle avait tenu vingt-trois séances au cours desquelles cinquante-six délégations avaient été reçues, et soixante et six rapports présentés, puis les commissaires appartenant à la profession

³ Elle était composée de quatre hommes de loi, Mes Robert Lafleur et T. P. Slattery, de Montréal; Mes Guy Hudon et Maire-Louis Beaulieu, de Québec. M. D. A. Patterson, secrétaire-trésorier de la Chambre de construction Inc., Montréal, M. L. J. S. Deschamps, Président du Comité conjoint de l'industrie de la boulangerie, Québec, M. R. W. Gould, secrétaire de la division de l'Association des Manufacturiers canadiens Inc., de Montréal; enfin, de trois représentants des salariés: M. Alfred Carpentier, président de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, Inc., Montréal, M. Pierre Lefèvre, membre de l'Exécutif provincial du Congrès des métiers et du travail du Canada, Montréal et Joe Wall, secrétaire-trésorier du Conseil national du travail dans Montréal.

légale s'étaient formés en comité de rédaction pour examiner les suggestions et rédiger le projet de loi.

Avant de soumettre leur rapport pour approbation définitive à leurs collègues, les avocats avaient eu une conférence avec l'assistant-procureur général, aujourd'hui l'Honorable Édouard Asselin, M.C.L. et le sous-ministre du travail, M. Gérard Tremblay, qui approuvèrent le projet.

Durant l'hiver de 1936, l'administration libérale avait décidé une refonte de la Loi Arcand, et fait préparer un projet de loi connu sous le nom de Bill no. 13. Les commissaires étudièrent ce document. Ils mirent à profit l'expérience des trois années écoulées, l'interprétation administrative et l'interprétation judiciaire. Leur texte fut voté sous le nom de Loi relative aux salaires des ouvrières,⁴ et devint l'année suivante la Loi des conventions collectives du travail.⁵ La loi de 1937 abrogeait et remplaçait celle de 1934. Elle n'était donc pas une série d'amendements à la loi en vigueur. Cependant, les principes des deux lois étaient les mêmes. Tout le monde s'accordait à dire que la Loi de l'extension des conventions collectives avait produit de très bons résultats.

La nouvelle loi était à la fois un travail de revision, de classification et de clarification sur la procédure, les effets du décret, le comité paritaire, ses droits, privilèges et obligations, la qualification des salariés, l'exercice des réclamations et les pénalités. Les commissaires innovaient dans les domaines suivants: les règles de la procédure ministérielle conduisant à l'adoption du décret, les pouvoirs du ministre qui ont été augmentés, les effets du décret.

Presque toutes les délégations entendues avaient insisté sur la création de trois organismes dont les commissaires firent l'objet de trois suggestions:

"a) La création d'un Conseil supérieur du travail, ou, au moins, d'une Commission du travail, en attendant la formation du Conseil économique.

⁴ 1 Geo. VI, ch. 49.

⁵ 2 Geo. VI, ch. 52.

b) *L'institution de tribunaux du travail.*

c) *La création d'une Commission de prix de revient du pain*".

En 1940, une nouvelle loi fut rédigée par un comité de trois membres.⁶ Ici encore l'expérience de trois années permit d'améliorer le système. À son tour, la loi de 1940⁷ abrogeait et remplaçait celle de 1937.

70. Buts et Objet.—Le préambule de la loi nous en indique les buts et l'objet. Les buts: satisfaire à la justice sociale par la réglementation du travail; procurer aux travailleurs une rémunération suffisante, qui tient compte de la dignité du travail et des besoins du salarié et de sa famille. L'objet:

"adopter, étendre et rendre obligatoires les conditions de travail consignées dans les conventions collectives, tant pour prévenir la concurrence déloyale faite au signataire que pour établir le juste salaire et satisfaire à l'équité".

Le législateur, on le voit, dit qu'il légifère pour l'employeur aussi bien que pour l'employé. Le droit du travail est né et s'est d'abord développé en vue de la protection du salarié, mais aujourd'hui, il s'occupe des intérêts des deux parties au contrat de travail.

71. Application.— La Loi de la convention collective, contrairement à ce que son titre laisse entendre, n'est pas une loi générale de convention collective. Elle devrait s'intituler: "Loi de la convention collective extensionnée", car elle ne s'applique qu'à l'extension des conventions collectives et à leur mise en vigueur une fois extensionnée.⁸

⁶ Me Roger Brassard, aujourd'hui M. le juge Brassard de la Cour supérieure à Montréal, Me Guy Hudon, professeur et directeur des études à la Faculté de droit de Laval, et le soussigné.

⁷ 4 Geo. VI, ch. 38.

⁸ Les rédacteurs avaient suggéré comme titre, "Loi de l'extension de la convention collective", pour bien indiquer, disaient-ils dans le rapport, l'objet de la loi qui est de régir non pas la convention collective de travail, mais son extension à des tiers. L'administration a préféré un titre qui, le moins que l'on puisse dire, prête à confusion.

Cette législation couvre les métiers et les professions, l'industrie et le commerce, mais ne s'applique pas aux exploitations agricoles. Elle ne s'applique pas non plus au travail exécuté par un salarié aveugle, ni à l'exploitation d'un chemin de fer sous la juridiction du Parlement du Canada.

L'article 1 de la loi, intitulé "Interprétation", renferme plusieurs définitions de la plus haute importance pour son application. "Exploitation agricole" s'entend d'une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même ou par l'entremise d'employés. C'est le travail qui est couvert et non la personne qui l'exécute, comme sous la loi antérieure où l'on définissait "l'agriculteur".⁹

Alors qu'avec l'ancien texte, l'agriculteur était exempté de l'application de la loi même pour des travaux qui n'avaient aucun rapport à l'agriculture puisque l'exemption tenait à sa qualité d'agriculteur, aujourd'hui, quand il travaille comme ouvrier industriel, il tombe sous le coup de la loi, parce que c'est l'agriculture qui est exemptée et non pas l'agriculteur.

Peu importe qui est propriétaire de la ferme, que ce soit ce qu'on appelle un cultivateur, c'est-à-dire un agriculteur, un gentilhomme fermier ou une communauté religieuse. L'expression "exploitation agricole" couvre tout le domaine de l'agronomie: la terre, les plantes, les animaux, les bâtiments de ferme, de même que les coopératives régies par la Loi de l'électrification rurale,¹⁰ en vertu d'une loi votée en 1953,¹¹ à l'effet que les coopératives d'électricité sont réputées des exploitations agricoles au sens de la Loi des relations ouvrières, de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés et de la Loi de la convention collective.

⁹ "Agriculteur" signifie: tout propriétaire ou occupant d'une ferme ou d'une exploitation propre ou connexe à l'agriculture, qu'il met en valeur lui-même ou par l'entremise de serviteurs, et dont il tire au moins cinquante pour cent de son revenu.

¹⁰ 9 Geo. VI, ch. 48.

¹¹ 2-3 Elizabeth II, ch. 5.

La loi s'applique à l'employeur tout court, aussi bien qu'à l'employeur professionnel, avec cette différence que la surveillance du décret est beaucoup plus rigoureuse dans le deuxième cas que dans le premier.

Le terme "employeur" comprend tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié. "Société" désigne ici la société du code civil, société commerciale ou société civile qui est un corps juridique distinct des associés eux-mêmes.¹² Par "corporation" il faut entendre les corporations privées, c'est-à-dire les compagnies incorporées en vertu de la Loi des compagnies de Québec,¹³ et les autres lois qui prévoient la formation de compagnies, les syndicats professionnels,¹⁴ les syndicats coopératifs¹⁵ et les sociétés coopératives agricoles¹⁶ dans leurs opérations non coopératives, quand ils emploient des salariés, les clubs de récréation,¹⁷ ¹⁸ enfin, les autres corporations créées en vertu des différentes lois que renferment nos statuts. Il faut entendre aussi les corporations publiques, c'est-à-dire les corporations municipales, quelle que soit la loi qui les régit, que ce soit une charte spéciale, comme Québec, Montréal, la Loi des cités et villes,¹⁹ le code municipal, les corporations scolaires, qu'il s'agisse de commissaires, de syndics ou d'administrateurs d'écoles,²⁰ les syndics pour la construction des églises et les marguilliers régis par la Loi des paroisses et des fabriques.²¹

Le terme "firme" n'ajoute rien. Ce mot peut servir à désigner une industrie ou un commerce appartenant à un individu aussi bien qu'à une société ou à une corporation.

¹² *Donahue & al vs La Corporation de la paroisse de St-Étienne de la Malbaie* (1923) 31 R.P., page 103.

¹³ S.R.Q., 1941, ch. 276.

¹⁴ S.R.Q., 1941, ch. 162.

¹⁵ S.R.Q., 1941, ch. 290.

¹⁶ S.R.Q., 1941, ch. 120.

¹⁷ S.R.Q., 1941, ch. 304.

¹⁸ (1941) 70 B.R., page 209 — *The Engineers Club of Montreal vs Payer*.

¹⁹ S.R.Q., 1941, ch. 233.

²⁰ La Loi de l'Instruction publique, S.R.Q., 1941, ch. 59.

²¹ S.R.Q., 1941, ch. 308.

C'est souvent le nom patronymique d'un commerçant. Il est employé comme synonyme de son nom ou de la raison sociale d'une société.²²

Toutes les possibilités d'employeurs sont couvertes par "individu, société ou corporation". La simple association l'est par le terme "individu" car, en droit, elle n'est qu'un groupement de personnes physiques, c'est-à-dire d'individus.

L'employeur qui, habituellement, a à son emploi des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet d'un décret est un employeur professionnel. Aucune difficulté ne se présente ici.

La loi s'applique-t-elle aux contracteurs du gouvernement provincial? En 1938, par un amendement à la Loi relative aux salaires des ouvriers, lisez la Loi des conventions collectives de travail, le législateur avait décrété qu'aucun décret ne s'appliquait et ne s'était appliqué antérieurement au gouvernement de la province, ni à ses départements ou services, à moins d'une stipulation expresse au contraire contenue dans ce décret, ni aux travaux exécutés par un tiers pour le gouvernement, ou l'un de ses services, en vertu d'un contrat prévoyant une échelle de salaires minima.²³ Ces dispositions d'exception n'ont pas été reproduites dans la loi actuelle qui abroge la loi antérieure.

Dans *Blanchet vs Pagé Construction (QUEBEC) Ltd.*; ²⁴ M. le juge Ferdinand Roy a décidé que:

"Dans le cas des travaux faits pour l'État, l'échelle des justes salaires, dans les limites prévues par l'arrêté ministériel, doit être respectée et le minimum de gages y fixé doit être payé, mais si la stipulation à cet effet du gouvernement pour les employés de l'entrepreneur à qui les travaux ont été confiés pouvait leur profiter, elle ne peut pas leur nuire et leur enlever le droit au salaire fixé d'autre part par la loi; par surcroît la cédule elle-même reconnaît en propres termes la "priorité" des taux établis par décret s'ils sont supérieurs".

²² Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, page 254.

²³ 2 Geo. VI, ch. 52.

²⁴ (1941) 79 C.S., page 486.

Par M. le juge Roy: ²⁵

“Cette loi (la loi de la convention collective) stipule que les dispositions du décret sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature, ou de même genre que celui visé par la convention, dans la juridiction déterminée par le décret (article 11) et il est prohibé de stipuler un salaire différent de celui fixé par le décret (article 12); ces clauses prévalent évidemment sur un arrêté ministériel, qui n'est pas une loi, et qui ne peut avoir que l'effet d'une stipulation pour autrui, et ceci dispose du moyen de défense tiré de la signature par le demandeur de la partie pièce D-1”.

Cette loi ne s'applique évidemment pas aux constructeurs du gouvernement fédéral, la législature n'ayant aucune juridiction en la matière. Leur cas tombe sous le coup de la Loi des justes salaires et des heures de travail.²⁶

Le terme “salarié” signifie tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société. Ici encore, toutes les possibilités sont couvertes. Le législateur ne tient pas compte de la forme de l'engagement intervenu entre le patron et l'ouvrier. Il n'exige même pas un contrat valide: une simple relation de travail suffit.

La subordination juridique distingue le salarié de l'entrepreneur. Celui qui exécute son travail en dehors de la direction et du contrôle du patron qui ne fait qu'en vérifier la bonne exécution lors de son achèvement, en d'autres termes, celui qui ne reçoit ni ordre ni instruction de son employeur n'est pas un salarié mais un entrepreneur. C'est là le critère du louage d'ouvrage du code civil comme la Cour Suprême l'a décidé dans *Quebec Asbestos Corporation vs Gédéon Couture*,²⁷ et c'est aussi celui du droit ouvrier.

Le cas de l'artisan a présenté beaucoup de difficultés. Devait-on le considérer comme un employeur ou comme un

²⁵ Page 487.

²⁶ S.R.C., 1952, ch. 108.

²⁷ (1929) S.C.R., page 166.

salarié? Si on le classait parmi les salariés, de qui était-il l'employé? Du consommateur qui reçoit ses services? Mais ce consommateur n'est pas un employeur aux yeux de la loi. Le législateur a mis de côté les raisonnements et la logique juridiques pour adopter la solution généralement suivie et l'a classé parmi les salariés. Le cas se présente surtout dans les métiers de barbiers et de coiffeurs, où les propriétaires de boutique n'ont souvent qu'une chaise dont ils se servent eux-mêmes, ou parfois deux, la deuxième étant utilisée par un compagnon barbier ou coiffeur.

Indépendamment de la classification du législateur, disons avec Jean Brethe de la Gressaye que:

*“Ce qui caractérise l'artisan, au point de vue économique et social, c'est qu'il exerce un métier manuel, travaillant lui-même et pour son propre compte, soit seul soit aidé par des membres de sa famille, ou des ouvriers ou apprentis. L'essentiel pour être qualifié artisan, c'est de travailler de ses propres mains pour son compte personnel”.*²⁸

72. Vue d'ensemble de la loi.—La Loi de la convention collective prévoit d'abord l'extension des conventions. Ce sont les articles 1 à 15.

L'article 15 a été motivé par deux ou trois défenses d'employeurs qui, poursuivis en réclamation de salaires, avaient plaidé nullité du décret par suite de l'incapacité d'une des parties à la convention ou de l'insuffisance des avis, en particulier dans l'affaire de *Diva Shoe Ltd. vs Gagnon & Al et Procureur général de Québec*.²⁹ La compagnie, pour prétendre que le décret était inopérant, avait soulevé l'incapacité du groupement de salariés à être partie à la convention, parce qu'il n'avait pas la personnalité juridique que donne l'incorporation. Ce moyen avait cependant été rejeté par la Cour:

15. *“La publication du décret dans la Gazette officielle de Québec rend non recevable toute contestation soulevant l'incapacité des parties à la con-*

²⁸ Jean Brethe de la Gressaye — *Le syndicalisme, l'organisation professionnelle et l'État*, 1930, page 51.

²⁹ (1941) 70 B.R., page 411.

vention, l'invalidité de cette dernière et l'insuffisance des avis; et à tous les autres égards, elle crée généralement une présomption juris et de jure établissant la légalité de tous les procédés relatifs à son adoption".

Ce texte a été interprété par la Cour d'appel dans *Procureur général de Québec et Dame Lazarovitch & Comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Cour des sessions de la paix*,³⁰ où on a prétendu que l'article enlevait tout moyen de défense contre le décret, qu'il créait une présomption *juris et de jure*. C'était donner à l'article 15 une portée qu'il n'a pas. Seuls les moyens de défense qui y sont mentionnés sont déniés aux plaideurs, a dit la Cour.

Les articles 16 à 62 portent sur l'application des conventions extensionnées, ou décrets, au moyen du Comité paritaire constitué par les parties contractantes pour en surveiller et en assurer l'observance, les modifications et les renouvellements.

73. La convention collective — Qui peut y être partie.—La loi définit la convention collective:

"Une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs".

La loi antérieure, comme celle des syndicats professionnels, employait le terme *contrat*. Le législateur l'a remplacé par *entente* pour bien indiquer que la convention collective n'est pas un contrat dans le sens du code civil, que seules pourraient signer les personnes capables de contracter.

Pour les salariés, la convention doit être signée par un ou des groupements jouissant ou non de la personnalité civile. La présence du terme "association" dans la définition de la convention collective l'indique clairement.

³⁰ (1940) 69 B.R., page 214.

L'association est définie:—

“Un syndicat professionnel, une union de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs, bona fide, ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité.”

Bien que la rédaction ne soit pas très heureuse par suite de l'emploi du vocabulaire de la Loi des syndicats professionnels, au début de la définition, comme s'il y avait d'une part les syndicats, les unions ou fédérations incorporés en vertu de cette loi et, d'autre part, les groupements *bona fide*, cette expression se rapporte à toutes les formes d'organisation professionnelle mentionnée précédemment et les qualifie toutes. Une association ne peut prétendre qu'elle rencontre les exigences de la loi par le seul fait qu'elle est un syndicat professionnel, ou une union ou fédération de tel syndicat, en d'autres termes, par le seul fait qu'elle possède la personnalité civile. Voici l'histoire de cette rédaction:

Nous sommes en 1935. L'affaire de la *Diva Shoe Ltd. vs Gagnon & Al & Procureur général de Québec*³¹ est devant les tribunaux. Un des moyens de défense de l'employeur, ainsi que nous venons de le voir, est l'incapacité du groupement de salariés de signer la convention collective à la base du décret parce qu'il n'était pas incorporé. Le débat se fait sur la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail,³² aussi appelée Loi Arcand, qui disait à l'article 2:—

“Il est loisible à u Lieutenant-gouverneur en conseil de décréter qu'une convention collective de travail intervenue entre, d'une part, une ou plusieurs associations de salariés, et d'autre part, des employeurs ou une ou plusieurs associations d'employeurs, lie également, etc...”

Les Chambres sont en session. La loi est amendée pour y ajouter les mots “*bona fide*, d'après le jugement du ministre du travail,” après les mots “associations de salariés.”

³¹ (1941), 70 B.R., page 411.

³² 24, Geo. V, ch. 56.

La loi de 1937,³³ contrairement à la loi précédente, renfermait des définitions. C'est à ce moment qu'apparaît celle du mot "association". L'expression *bona fide* y figure après "un syndicat, une union ou fédération de syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs", mais le législateur a craint le danger qu'il pouvait y avoir de constituer le ministre du travail seul juge pour décider si les associations sont *bona fide* ou non, au sens légal de l'expression, et il n'a pas reproduit la phrase: "d'après le jugement du ministre du travail". En fait, la disparition du texte par lequel le législateur avait confié le sort des associations au jugement du ministre n'a rien changé dans la pratique. Avec le texte actuel, comme avant, c'est le ministre qui apprécie si une association est *bona fide* ou non. Il est préférable de s'en rapporter à son appréciation que de lui imposer des restrictions susceptibles d'amener des contestations devant les tribunaux.

L'expression *bona fide* ne réfère pas aux buts poursuivis par une association, à son attitude envers le régime politique du pays, aux idéologies de ses officiers ou de ses membres, comme on l'a dit dans certains milieux faisant autorité. La surveillance qu'une saine administration doit exercer de ce côté est spécialement couverte par la phrase: "ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité".

Du côté des employeurs, les individus peuvent être signataires de la convention collective.

Toute convention collective rencontrant les exigences de la loi peut être extensionnée, qu'elle ait été préparée ou non en vue de l'extension. Dans la pratique, ou bien on rédige une convention collective ne renfermant que des clauses susceptibles d'être extensionnées, ou bien on en rédige une en deux parties, la première destinée à valoir comme convention particulière, la deuxième en vue de l'extension.

³³ 1, Geo. VI, ch. 49.

74. L'extension juridique et le décret.—“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 de la province”, nous dit l'article 2. Ainsi, nous avons l'extension administrative, contrairement à la Nouvelle-Zélande et à l'Australie qui ont l'extension judiciaire sous forme de sentences arbitrales équivalant à des conventions.

“Il est loisible”, dit la loi. Par conséquent, le Lieutenant-gouverneur en conseil peut refuser d'extensionner une convention qu'on lui présente, même si elle rencontre toutes les conditions exigées par le statut et que toutes les procédures prescrites ont été faites. Aucun pouvoir ne peut l'y contraindre.

Le ministre peut recommander l'approbation de la demande d'extension par le Lieutenant-gouverneur en conseil, dit l'article 6. La responsabilité de l'extension appartient au ministre. C'est là un point capital. L'extension repose ensuite sur l'autorité du gouvernement. Le décret équivaut à un acte législatif dont l'accomplissement a été confié au pouvoir exécutif par le législateur, et ce pouvoir est compétent pour définir les juridictions industrielles, pour décider quelles sont les entreprises et les employeurs assujettis, comme ceux ou celles qui ne le sont pas.

Pour extensionner une convention, il faut qu'il y ait des tiers susceptibles d'être couverts par le décret en plus des parties contractantes. C'est là une vérité de La Palice, dira-t-on, avec raison. On a cependant extensionné des conventions alors qu'il n'y avait pas de tiers à couvrir. L'idée était d'avoir une corporation distincte des parties à la convention pour en surveiller l'application. À notre avis, ces arrêts ministériels étaient de nul effet et nous croyons savoir que l'administration a toujours été réfractaire à cet usage de la Loi de la convention collective. Un cas assez caractéristique s'est produit pour la ville de Québec. Renvoyons sur ce sujet à ce que nous écrivons plus loin sous la rubrique: “Les corporations municipales et scolaires en regard

des différentes lois". Un semblable décret est encore en vigueur pour les mineurs de Red Mills, dans le comté de Champlain.

Un seul décret peut être rendu à la suite de la réception de plusieurs conventions collectives. Ce texte est destiné à couvrir l'hypothèse suivante: deux syndicats d'employés dans la même industrie ont négocié chacun de leur côté avec des employeurs ou des associations d'employeurs différents, et deux demandes d'extension ont été envoyées au ministre du travail.

Le Lieutenant-gouverneur en conseil peut modifier les clauses de la convention en les extensionnant. Ce pouvoir ne lui était pas donné par la première version de la loi, Loi Arcand. Il tire en partie son origine d'un incident qui s'est présenté dans *Diva Shoe Ltd.*³⁴ L'employeur avait prétendu que l'échelle des salaires du décret différerait de celle de la convention collective arrêtée définitivement entre les parties, ce qui revenait à dire que la convention avait été modifiée au moment de l'extension, et comportait, en somme, une accusation d'altération de document contre l'administration. Ce moyen fut écarté par la Cour supérieure parce qu'aucune preuve n'avait été faite à son appui.³⁵ Mais le pouvoir de l'administration de modifier la convention après avoir étudié les objections s'était avéré une nécessité dès le début du régime. Le ministre a d'ailleurs soin de faire accepter les modifications par les parties contractantes.

Le rôle du ministre du travail, les pouvoirs du Lieutenant-gouverneur en conseil, le domaine qui est du ressort exclusif de la législature dans notre régime de convention collective extensionnée ont récemment été étudiés par M. le juge J.-A. Dion dans le *Comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec vs Mont-Carmel Furniture Co. Ltd.*³⁶

³⁴ (1941) 70 B.R., page 411.

³⁵ L'enquête avait été plutôt spectaculaire. Le Premier ministre du temps, M. Alexandre Taschereau, le ministre du travail, M. Arcand, son sous-ministre, M. Gérard Tremblay et le greffier du conseil exécutif, le Dr Morisset, avaient été entendus comme témoins.

³⁶ (1954) R.L., page 144.

75. La condition de fonds de l'extension.—La condition de fonds de l'extension doit être recherchée dans *la signification et l'importance prépondérantes*. Il y a là un élément primordial du système. Il est très difficile à définir. Ce n'est pas une question de pourcentage des effectifs intéressés, employeurs et employés, comme par exemple dans la République fédérale d'Allemagne, l'Allemagne occidentale. Notre système nous vient d'un décret-loi de la République de Weimar. Il est beaucoup plus souple que ceux qui comportent comme base un minimum ou une majorité de patrons ou de salariés, un pourcentage des capitaux engagés ou du volume des affaires. Si aucun de ces facteurs numériques ne nous fournit le critère de l'extension, ils entrent tout de même en ligne de compte pour décider si les dispositions de la convention ont acquis une signification ou une importance prépondérante pour l'établissement des conditions de travail. Le système et son fonctionnement ont été expliqués par M. Gérard Tremblay, lors du Troisième Congrès des relations industrielles:³⁷

“Nous prenons la liste des employeurs qui ont signé la convention. Nous tâchons d'avoir, dans toute la mesure du possible, la liste des employeurs qui vont être assujettis au décret. Deuxièmement, nous tâchons de savoir combien d'ouvriers les employeurs signataires emploient, afin de connaître leur importance économique. Nous faisons la même chose pour ceux qui ne sont pas signataires. Alors, supposons cent employeurs dans un territoire et que trente-cinq aient signé la convention. Disons que les trente-cinq emploient deux mille ouvriers et que ceux qui restent en emploient mille. Alors, nous disons que les dispositions de la convention ont une signification et une importance prépondérantes, parce que, au point de vue force économique, les signataires sont prépondérants par rapport aux non signataires”.

Le décret prend la forme d'une décision administrative, mais il ne peut être imposé d'autorité: son origine est la convention préalable entre les parties au contrat de travail. L'administration ne peut en prendre l'initiative ni le provoquer.

³⁷ Gérard Tremblay — “La convention collective” — Troisième Congrès des relations industrielles de Laval, 1948, *Formes de collaboration patronale-ouvrière*, page 36.

76. Les dispositions du décret sont d'ordre public.—

Les dispositions du décret sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature que celui visé par la convention, édicte l'article 11. Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il est prohibé de stipuler un salaire inférieur à celui fixé par le décret. Malgré telle stipulation et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recevoir le plein salaire. À moins qu'elles ne soient expressément interdites par le décret, les clauses de salaire plus avantageuses sont valides. Une entente entre le comité paritaire et un employeur à cet effet, même approuvé par le ministère du travail, ne permet pas de déroger au décret ainsi qu'en a décidé la Cour d'Appel dans *Levin & Hébert*.³⁸ Le Lieutenant-gouverneur en conseil ne peut pas davantage dispenser de l'application du décret. C'est ce qui résulte de l'arrêt de la Cour supérieure, qui ne fait d'ailleurs que répéter la loi, dans l'affaire de *Le Comité paritaire de l'industrie du meuble de Québec vs Mont-Carmel Furniture Co. Ltd.*³⁹

77. Les clauses de la convention qui peuvent être extensionnées.—

Ce sont surtout les clauses normatives du travail qu'on extensionne, c'est-à-dire, les dispositions qui servent à établir des relations juridiques entre l'employeur et ses salariés. La loi ne permet pas expressément l'extension des clauses contractuelles, c'est-à-dire qui organisent les rapports entre les parties signataires. Aussi, pour qu'il s'en retrouve dans le décret, il faut que le Lieutenant-gouverneur en conseil les ait estimé conformes à l'esprit de la loi.

9. "*Lorsqu'un décret est rendu, ... les dispositions de la convention... qui deviennent obligatoires, sont celles 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*".
10. "*Le décret peut rendre obligatoires, avec ou sans modification, les dispositions de la convention relatives à des congés payés, à des allocations familiales, à la classification des opérations et à la détermination*

³⁸ (1940) 69 B.R., page 493.

³⁹ (1954) R.L., page 145.

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".

"Le décret peut rendre obligatoires des prix minima à être chargés au public pour les services des barbiers et coiffeurs".

Parmi les clauses contractuelles qu'on extensionne habituellement, figurent en premier lieu les dispositions qui portent sur la durée de la convention collective, ses modifications, son renouvellement, renouvellement automatique ou autre.

On comprend pourquoi le législateur ne permet pas, d'une façon générale, l'extension au tiers des clauses contractuelles. C'est qu'un bon nombre ne sont pas essentielles à la convention collective, qu'elles ne sont même pas toujours utiles. Bien plus, dans certaines entreprises elles peuvent être nuisibles. Ainsi, la perception obligatoire et irrévocable des cotisations syndicales peut convenir à telle entreprise et non pas à telle autre où la mentalité de l'employeur ou des salariés ne permet pas autre chose que la cotisation révocable. Une clause d'atelier syndical, même imparfait, dans un petit centre peut rendre très difficile pour l'employeur le recrutement de son personnel. On se contentera alors de la préférence syndicale ou du maintien d'affiliation. Telles procédures de règlement des différends, comité de griefs, conciliation et arbitrage, avec des pouvoirs très limités au premier échelon, ne peuvent pas fonctionner dans certaines grandes usines. Une autre raison pour laquelle le législateur n'a pas prévu l'extension au tiers de ces clauses contractuelles, clauses de sécurité syndicale, de règlements des griefs c'est qu'elles ne donnent pas ouverture à la concurrence, comme les clauses normatives qui portent sur les taux de salaire, la durée du travail, etc.

Les avantages de sécurité sociale qui, dans l'espèce, prennent la forme d'assurances sociales greffées au contrat de travail, s'il s'en trouve dans la convention collective dont on demande l'extension, ne peuvent évidemment pas se retrouver dans le décret, sauf des allocations familiales en vertu

de la Loi concernant le paiement d'allocations familiales en vertu de la convention collective de travail, votée en 1923,⁴⁰ dont personne n'a pris avantage. Il me semble que cela est élémentaire. Cependant, dans l'industrie des rouliers de l'Île de Montréal, en 1948, on a extensionné une clause portant sur un plan d'assurance. Ce qui mieux est, un employeur, ayant refusé de respecter cette disposition du décret, a été condamné à l'amende et a dû se pourvoir par voie de *certiorari* contre le Comité paritaire: *Westmount Moving and Warehousing Ltd. vs The Trucking Industry Parity Committee for the Island of Montreal et autres*.⁴¹

"L'article 10 de la loi ne permet pas d'imposer aux employeurs une assurance-groupe pour le motif qu'il s'agit là d'une mesure de sécurité qui ne fait pas partie du salaire. L'article 4a du décret 913 ajoute à la loi un pouvoir de taxation ou de perception de deniers qui n'a pas été délégué au lieutenant-gouverneur en conseil".

Aucun article de la Loi ne délègue au lieutenant-gouverneur en conseil le droit de conférer à un comité paritaire le pouvoir d'administrer un plan d'assurance".

La clause générale à la fin du premier alinéa de l'article 10, "ainsi que celles que le lieutenant-gouverneur en conseil estime conformes à l'esprit de la loi", a donné lieu à deux interprétations. D'après la première, ce texte accorderait au lieutenant-gouverneur en conseil des pouvoirs discrétionnaires qui le feraient naître de l'esprit de la loi. Curieuse théorie ! Elle donnerait à l'exécutif des pouvoirs législatifs qui ne sont ni directement ni indirectement inscrits dans la loi. D'après une autre théorie, l'esprit de la loi se trouve dans la loi elle-même. Ce n'est pas une matière relevant du lieutenant gouverneur en conseil, qui n'y peut rien.

La loi en est une de salariat, ce qui signifie qu'elle porte sur les relations entre les employeurs et les employés dans la production et la distribution des biens, et qu'elle ne peut servir à régler, sauf pour le cas des barbiers et coiffeurs en vertu du texte spécial du dernier paragraphe de l'article 10,

⁴⁰ 7, Geo. VI, ch. 29.

⁴¹ (1953) C.S., page 475.

les rapports entre la production ou la distribution d'une part, et la consommation de l'autre part. Ainsi, la loi s'applique aux rapports entre le manufacturier de chaussures et ses employés, la production, et entre le marchand de chaussures et ses commis, la distribution, et non entre le manufacturier et ses clients, les détaillants, ni entre ceux-ci et les usagers de la chaussure. En d'autres termes, la fixation du prix des biens ou des services ne relève pas de la convention collective, à moins que cette fixation soit nécessaire pour déterminer les salaires des employés. Le lieutenant-gouverneur en conseil ne peut estimer conforme à l'esprit de la loi une clause fixant le prix d'une marchandise parce que cette clause n'est pas conforme à son esprit. S'il l'estime tel, il s'arrogé des pouvoirs que la législature ne lui a pas conférés. C'est là la portée d'un arrêt de la Cour d'appel, qui fait jurisprudence, dans l'affaire célèbre de *Le Procureur général de Québec et Dame Lazarovitch et le Comité paritaire des Réparateurs de chaussures, district de Montréal, et la Cour de la session de la paix*.⁴²

"L'article 5 du décret no 2044 concernant l'industrie de la réparation de la chaussure, ainsi conçu: Aucun cordonnier ne pourra charger moins que les taux suivants pour chacune des réparations suivantes: ... (liste des prix), est illégal et nul en ce qu'il excède les pouvoirs conférés au Lieutenant-gouverneur en conseil par la Loi des conventions collectives de travail (1937, 1 Geo. VI, ch. 49): le décret détermine le prix que les employeurs devront exiger du public pour les diverses opérations que comporte la réparation de la chaussure alors que la loi précitée ne concerne que les relations entre employeurs et employés".

Par M. le juge Barclay: ⁴³

"Upon a true construction of the Act itself, it is clear that the object and purport of the Act is to regulate the relationship between employers and employees inter se, and when recognized bodies make what appears to be a reasonable agreement considering local conditions, their agreement may be extended to and enforced against all other in the same industry, even though not parties to the agreement, and the Act is careful to set forth what kind of arrangements can be made obligatory under such circumstances. But the class of persons thus affected must be

⁴² (1940) 69 B.R., page 214.

⁴³ Page 228.

employers and employees only. Other individuals and the public at large are not concerned and are not contemplated.

As already stated, a construction should be avoided, if it be possible, which extends the agreement "to collateral effects and consequences beyond the scope of the general object and policy of the statute itself and injurious to third parties with whose interests the statute need not and does not profess to directly deal".

Le mécanisme de la loi n'est pas adapté à la fixation des prix à être chargés au public. Le consommateur n'est pas représenté aux négociations collectives où les deux parties en présence ont un intérêt opposé au sien. On a dit que l'administration serait là pour le protéger. Théoriquement, c'est un de ses rôles, mais le danger serait grand que le public fasse les frais d'augmentations de salaires ou de bénéfices nullement justifiés.

Trois ans plus tard, dans *Dame Albina Sammure vs Building Materials Joint Committee*,⁴⁴ M. le juge Bissonnette disait :

"La Loi de la convention collective délègue au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de donner extension juridique à une convention qui lui est soumise par patron et ouvriers dans une industrie déterminée. Lorsque le Conseil exécutif procède à promulguer un décret basé sur une convention collective, il agit comme pouvoir délégué du pouvoir législatif et qu'il n'a plus le privilège de cette souveraineté et de cette autorité qui s'attachent aux décisions administratives du pouvoir exécutif. En d'autres termes, le lieutenant-gouverneur en conseil peut donner effet à la délégation de pouvoir qui lui a été conférée par la Législature, mais il ne peut le faire que dans les cadres et selon la juridiction qui lui ont été impartis. Il ne saurait donc ajouter à la loi que si la loi l'y autorise et il ne saurait davantage contrevenir à cette dernière si elle ne lui donne aucune discrétion".

En 1947, dans une affaire non rapportée de *Comité paritaire du commerce de l'alimentation au détail vs Dame Hallé*,⁴⁵ M. le Magistrat en chef Ferdinand Roy a décidé qu'était légal l'article du décret où, après avoir réparti les 56 heures de la semaine de travail, on arrêta qu'en dehors des heures mentionnées, un salarié ne pouvait travailler à la vente des pro-

⁴⁴ 1943, *B.R.*, page 426 à la page 437.

⁴⁵ 1948, *R.L.*, page 65.

duits alimentaires au comptoir ou par téléphone. Il écartait la prétention de la défenderesse, à l'effet que ce texte était un règlement de fermeture d'établissement commercial, et non une condition de travail. Cette interprétation, disait-il, n'est pas acceptable:

"Ce texte concerne exclusivement les relations quant aux heures de travail entre employeur et salariés, il énonce simplement une des conditions de travail; la défenderesse n'est pas poursuivie pour ne pas avoir fermé son établissement à six heures, mais parce qu'un salarié, sa fille, a travaillé à son emploi, dans son établissement, à la vente de produits alimentaires après six heures du soir".

Par un jugement rendu récemment dans *Roy & al vs La Cour des Sessions de la Paix et Le Comité Paritaire de l'Industrie de l'automobile et l'Honorable Procureur général de la province de Québec*,⁴⁶ M. le Juge Léon Casgrain a déclaré illégale une disposition d'un décret, interdisant aux hommes de service et aux artisans des débits d'essence d'une capacité d'entreposage intérieur de moins de 3,000 pieds carrés, de travailler à la vente, à la distribution ou à la manipulation de l'essence et de lubrifiants, le dimanche, les jours de fête et en dehors des heures régulières, 7.00 a.m. et 8.00 p.m. du lundi au samedi inclusivement. Une plainte avait été portée contre les propriétaires d'une station de service couverte par la défense. Les requérants, après avoir décliné la juridiction de la Cour des sessions de la paix, plaidèrent non coupables, puis obtinrent l'émission d'un bref de prohibition contre les intimés, mettant en cause l'Honorable Procureur général de la Province. La disposition contestée du décret, disaient-ils, établissait une discrimination injuste entre les propriétaires de postes d'essence. Dans un jugement très bien motivé où il cite l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire Lazarovitch, M. le juge Casgrain dit:

"CONSIDÉRANT que l'objet de la Loi de la convention collective est de régler les relations entre employeurs et employés, les conditions relatives aux conditions de travail, 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;

⁴⁶ C.S.Q., No 58,715, jugement du 7 mai 1955, non rapporté.

“*CONSIDÉRANT qu'en vertu de cette Loi, le Lieutenant-gouverneur peut aussi, par décret, rendre obligatoires les dispositions d'une convention relatives à des congés payés, à des allocations familiales, à la classification des opérations et à la détermination des différentes catégories d'employés et d'employeurs, ainsi que celles qu'il estime conformes à l'esprit de la loi;*

“*CONSIDÉRANT que c'est aller contre l'esprit de la loi et de ses dispositions que de permettre, dans une même zone, à des garages ayant une certaine capacité d'entreposage, de rester ouverts jour et nuit pendant que les autres, de capacité moindre, doivent fermer leurs portes la nuit, les dimanches et certains autres;*

“*CONSIDÉRANT qu'il s'agit d'une disposition discriminatoire et injuste”.*

Une clause de renouvellement automatique du décret est susceptible d'être extensionnée. Elle est parmi celles que le lieutenant-gouverneur en conseil peut estimer conformes à l'esprit de la loi: *Dolly Dumble Inc. vs Fontaine & Victor Comité conjoint de l'industrie des vêtements d'hommes et de garçons*.⁴⁷ D'autres jugements dans le même sens étaient récemment rendus à Montréal. Il y a en particulier celui de M. le juge Smith dans *Rossmore Ltd. vs The Joint Commission for the shirt industry of the Province of Quebec and Mr. Justice Irénée Lagarde*,⁴⁸ et celui tout récent de M. le juge Lippé dans la *Commission conjointe de l'industrie de la chemise de la province de Québec vs Billmore Shirt Co. Ltd. et l'Honorable Procureur général de la province*.⁴⁹

78. La convention collective après qu'elle a été extensionnée.—Une question intéressante et pratique est celle qui consiste à savoir ce qu'il advient, ce qui reste de la convention collective après l'extension? Disparaît-elle comme convention? ou bien conserve-t-elle, pour les parties signataires, des obligations en plus de celles du décret? Dans certains milieux, on dit qu'elle a rempli son rôle et que, pour les contractants comme pour les tiers, il n'y a pas d'autres

⁴⁷ (1953) C.S., page 411.

⁴⁸ (1955) B.R., page 45.

⁴⁹ C.M.M., No 273354, 14 juillet 1954.

obligations que celles qui naissent du décret. C'est l'opinion de Monsieur Gérard Tremblay, sous-ministre du travail.⁵⁰ Voici ce qu'écrivait le professeur Hamburger, chargé de cours à l'Université de Genève, à propos de notre loi qui autorise le Lieutenant-gouverneur en conseil à modifier les clauses de la convention collective avant de procéder à l'extension:

"On ne saurait nier qu'une telle disposition confère, en fait, au gouvernement le pouvoir de réglementer les conditions de travail à sa convenance; la convention collective constitue dans ce système le point de départ d'une réglementation dont les éléments essentiels seront ou pourront être étrangers à sa teneur; elle ne joue plus que le rôle d'un mécanisme destiné à déclencher la procédure de réglementation, de la manière dont un démarreur met en marche un moteur."⁵¹

Comme on le voit, l'opinion du juriste suisse rejoint la première thèse mise de l'avant chez nous. Dans d'autres milieux, on dit que cette théorie est trop absolue et qu'aucune réponse générale ne peut être donnée à la question. On distingue d'abord la convention conclue en vue du décret de celle qui a été passée pour valoir comme convention particulière. Le premier cas est lui-même susceptible de distinctions. Les parties ont signé une convention ne renfermant que des clauses susceptibles d'être extensionnées. On peut admettre qu'après le décret, il n'y a pas plus d'obligations contractuelles pour les parties que pour les tiers. Les obligations, pour les uns comme pour les autres, seraient de caractère légal, bien qu'on puisse aussi soutenir que les obligations sont contractuelles aussi bien pour les tiers que pour les parties signataires, que c'est précisément là l'effet juridique de l'extension qui fait que les tiers donnent une sorte de consentement par l'opération de la loi, ce qui, évidemment, n'est pas conforme aux principes traditionnels du

⁵⁰ "Une fois le décret en vigueur, la convention collective est mise au rancart "Conventions collectives et extension juridique". *Relations industrielles*, 1952, Volume VII, Nos 1 et 2, page 5.

⁵¹ L. Hamburger, *L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie*, *Revue internationale du travail*, Vol. 40, no 2, août 1939, page 195.

droit, un consentement ne pouvant être autrement que contractuel. Mais justement, nous ne sommes pas dans une matière régie par les principes traditionnels.

Supposons encore que les parties ont conclu une convention collective en vue de l'extension qui, cette fois, contient des clauses susceptibles d'être extensionnées, comme le salaire, la durée de travail, et d'autres qui ne peuvent l'être, par exemple, des clauses de règlement des griefs ou de sécurité syndicale. Après que le décret est rendu, pour cette dernière catégorie de clauses, quant aux signataires, la convention collective demeure et joue le rôle de convention particulière. Quant aux clauses extensionnées, elles sont couvertes par ce que nous avons dit précédemment.

Reste le cas d'une convention collective passée pour valoir comme convention particulière et que, plus tard, on extensionne. L'on doit dire que pour les parties signataires, la convention continue de produire tous ses effets qui ne sont pas incompatibles avec le décret, effets auxquels s'ajoutent, il va sans dire, ceux du décret. Le cas est plutôt théorique car, en pratique, les décrets sont rendus sur des conventions collectives préparées en vue de l'extension.

Dans notre système, ce qui est difficile, c'est de concilier l'idée de régime à base contractuelle avec le pouvoir donné au Lieutenant-gouverneur en conseil de modifier les clauses qu'il extensionne. C'est ignorer le caractère de réglementation par l'État des conditions de travail "*à sa convenance*", comme dit le professeur Hamburger. M. le juge Ferdinand Roy, ancien doyen de la faculté de droit, disait qu'il y a très peu de différence avec notre système dit contractuel de la convention collective extensionnée et le système étatique de la Loi du salaire minimum. On dira que le ministre fait toujours accepter les modifications par les parties contractantes. Cela ne change rien au principe: il a le pouvoir de n'en rien faire. Je ne dis pas, remarquons bien, que ce pouvoir ne peut se justifier, au contraire.

Le système français diffère du nôtre, mais ce qu'on y enseigne, jusqu'à un certain point, peut nous aider quand

même. En France, on ne conclut pas de convention collective uniquement en vue de l'extension. On extensionne les conventions passées par les groupements les plus représentatifs de la profession. Le ministre du travail jouit d'une grande autorité en cette matière. Comme nous l'avons vu, de sa propre initiative, ou à la demande d'une des organisations syndicales les plus représentatives, il peut accorder l'extension. Il peut aussi la refuser en tout ou en partie, mais il ne peut modifier les clauses qu'il extensionne. Or, en France, on enseigne que le décret d'extension ne substitue pas une réglementation d'État à la convention collective.⁵²

Dans le livre deuxième de ce travail, nous appliquerons ce que nous venons d'écrire sur cette question au problème qui consiste à savoir si le décret peut dispenser de conclure des conventions collectives particulières.

79. La prolongation du décret.—Dans *Rossmore Ltd. vs Comité conjoint de l'industrie de la chemise de la province de Québec & Lagarde & Cour des sessions de la paix et Procureur général de la province de Québec*, la Cour d'appel a interprété ce qui, dans l'article 8, a trait à la prolongation du décret et, en toute déférence, je crois qu'elle s'est trompée. Citons M. le juge Barclay:

"In the english version the Lieutenant-Governor may "extend" the decree, or repeal or amend it, and the last paragraph states that

The extension decree, however, must be published as soon as possible in the Quebec Official Gazette.

In the french version the heading of these sections is "Extension juridique", and section 2 is identical with the english version, using the term: "Le champ d'application", for the english equivalent "scope". In section 8, however, the word "extent" is in the french version "prolonger", and "decree of extension" becomes "décret de prolongation".

The word prolongation in its ordinary sense means the lengthening or extension in time. If it be used in that sense in the french version

⁵² Rouast & Durand, loc. cit. No 212, page 276.

then I am of the opinion that it is the english version clearly enacts what was in the mind of the legislature, and is the version which should governs. Otherwise it would lead to the extraordinary position that the decree of extension "as to scope" would not have be published. It is obvious that it is the extension in scope which has to be published to notify all the new parties who are to be governed by the collective agreement.

If, however, the word "prolongation" in the french version may be interpreted as referring to extension in scope, there would be no difference between the two versions and where it is possible to reconcile the two versions, that should be done".⁵³

Voici le système prévu par la loi. Il y a quatre sortes de décret: le décret d'extension, c'est-à-dire, qui rend obligatoires pour les tiers les clauses que les parties à la convention ont convenues entre elles; celui qui amende le décret d'extension, c'est-à-dire, modifie le premier décret; ceux qui prolongent ou abrogent le décret d'extension. Tout cela est clairement indiqué à l'article 1, paragraphe E, quand le législateur définit le terme "décret":

"Décret signifie: l'arrêté ministériel rendant obligatoire, modifiant, prolongeant ou abrogeant une convention collective".

Le décret d'extension, avec les procédures nécessaires pour l'obtenir, et ce qu'on appelle la condition de fond, "*une signification et une importance prépondérantes*", sont couvertes par les articles 2 à 7. Il s'agit là, pour employer les expressions de M. le juge Barclay, de l'extension *as to the scope*. À ce moment, nous avons une convention collective étendue. Mais des changements dans les conditions économiques, dans les techniques de production, dans les exigences du marché, peuvent justifier des modifications aux heures de travail, aux salaires, à la détermination des différentes catégories d'employés ou à la classification des opérations. Pour rencontrer ces situations, on modifie le décret, c'est-à-dire, on l'amende. Ici, il n'y a pas tellement urgence qu'on ne puisse consulter les parties contractantes ou le

⁵³ (1955) B.R., page 47.

comité et donner des avis, puis publier le nouveau décret dans la *Gazette Officielle* avant qu'il entre en vigueur.

Il peut arriver que des circonstances exceptionnelles, une crise économique, la guerre, amènent l'administration à rendre libre une profession jusque là règlementée par un décret. Alors, on abroge tout simplement le décret d'extension. Mais ici, les événements obligent l'administration à faire vite. Elle n'a pas le temps de consulter les parties ou le comité, ni de donner des avis avant de prendre position. Cependant, le décret d'abrogation, pour prendre effet, devra être publié dans la *Gazette Officielle*.

Un décret approche de son terme et les parties sont à négocier son renouvellement. Les négociations se poursuivent, le temps presse. C'est ici qu'apparaît l'utilité du décret de prolongation, qui est une extension dans le temps. Il faut faire en sorte qu'il n'y ait pas de vide entre le décret qui arrive à son terme et le renouvellement. Autrement, les intéressés devraient tout recommencer. Le ministre n'a pas suffisamment de temps pour consulter les parties ou le comité et, d'ailleurs, elles sont au courant puisqu'à ce moment, elles négocient. Il n'a pas non plus le temps de donner des avis. Un décret est immédiatement rendu, qui entre et demeure en vigueur à compter de son adoption, sans avoir été publié dans la *Gazette Officielle*, mais il devra l'être le plus tôt possible.

Le décret de prolongation n'était pas prévu dans la Loi des conventions collectives qui était en vigueur en 1939. Il a été suggéré à l'administration par l'imbroglio qui s'est présenté à Montréal cette même année à l'occasion du renouvellement du décret dans la boulangerie. Aux décrets modifiant ou révoquant le décret d'extension couverts par l'ancien article 8, le législateur a ajouté, lors de la rédaction de la nouvelle loi, en 1940, le décret de prolongation.

Une des raisons que donne M. le juge Barclay pour dire que la prolongation du décret envisagé par le législateur, à l'article 8, est une extension *as to the scope*, c'est qu'autre-

ment le décret d'extension *as to the scope* ne serait pas publié. Il a oublié l'article 7 qui prévoit la publication de ce décret.

Au surplus, le premier paragraphe de l'article 8, version anglaise, indique bien qu'il s'agit là d'extension dans le temps puisque le mot *extend* a comme pendant le mot *repeal*.

Si l'on acceptait l'opinion de M. le juge Barclay, le Lieutenant-gouverneur en Conseil ne pourrait pas prolonger le décret, contrairement à ce que le législateur a expressément voulu. MM. les juges Pratte et Bertrand ne se sont pas prononcés sur le sujet. Il s'agissait d'une demande de prohibition, et la requête a été renvoyée parce que le juge des sessions de la paix était compétent pour interpréter les textes applicables à l'espèce. Il n'y avait pas alors excès de juridiction dans le sens de 1003 C.P.C.

80. Le comité paritaire.—Les parties à la convention collective doivent constituer un comité paritaire chargé de surveiller et d'assurer l'observance du décret, de ses modifications et de ses renouvellements. Le ministre peut y adjoindre des membres, au nombre de quatre au plus, qui lui sont désignés en nombre égal par des employeurs ou des salariés couverts par l'extension.

Aussitôt que le décret a été publié dans la *Gazette Officielle*, le ministre convoque les signataires de la convention pour la formation du comité, ou eux-mêmes prennent l'initiative de la réunion. Le comité élabore ses règlements de régie interne, les transmet au ministre pour approbation et publication dans la *Gazette Officielle*, avec un avis donnant le nom du comité et l'endroit où est son siège social.

Une fois le comité paritaire formé, les parties signataires, comme telles, disparaissent presque complètement. Elles peuvent être consultées sur les amendements à apporter au décret. C'est à peu près tout. Mais par leurs représentants au comité, elles sont en charge de son fonctionnement et en ont le contrôle.

Le comité paritaire joue un rôle considérable. Il constitue une corporation et a les pouvoirs, droits et privilèges

généraux d'une corporation civile ordinaire: contracter, posséder et ester en justice, et des pouvoirs spéciaux qui découlent de sa nature et qu'il exerce les uns de droit, d'autres par règlement, d'autres encore par résolution.

Les pouvoirs spéciaux du comité lui viennent d'abord de la loi seule, c'est-à-dire, du pouvoir législatif. Ce sont ceux qu'il exerce de droit. De caractère universel, ils sont les mêmes pour tous les comités. En deuxième lieu, il y a les pouvoirs qui découlent du décret, c'est-à-dire, du pouvoir exécutif. Viennent ensuite ceux que le comité exerce par règlements approuvés par le Lieutenant-gouverneur en conseil, et publiés dans la *Gazette Officielle* et, enfin, par résolution.

Du seul fait de sa formation, le comité peut de droit, exercer les recours qui naissent du décret en faveur des salariés qui n'ont pas fait signifier de poursuite dans un délai de quinze jours de l'échéance; aux mêmes conditions, reprendre l'instance au lieu et place de tout salarié qui, ayant fait signifier une telle poursuite, a négligé de procéder pendant quinze jours; recouvrer tant de l'employeur que du salarié qui violent les dispositions d'un décret relatives au salaire, et de chacun d'eux, une somme égale à 20% de la différence entre le salaire obligatoire et celui effectivement payé; effectuer tout règlement, compromis ou transaction jugé convenable dans les cas ci-dessus; nommer un secrétaire, des inspecteurs et autres mandataires ou employés, et fixer leurs attributions et rémunérations.

Le comité peut, par règlement, rendre obligatoire pour tout employeur professionnel, un système d'enregistrement du travail qu'il régit; obliger tout employeur professionnel à lui transmettre un rapport mensuel par écrit; prélever de l'employeur professionnel seul, ou de l'employeur professionnel et du salarié ou du salarié seul, les sommes nécessaires à l'application du décret.

Autre pouvoir très important: le comité peut, par règlement, rendre obligatoire un certificat de qualification pour tout salarié assujéti au décret, dans toute ou partie de la région déterminée par la convention extensionnée.

Le comité peut, par résolution, accorder d'après la preuve jugée suffisante à tout salarié d'aptitudes physiques ou mentales restreintes, un certificat l'autorisant à travailler à des conditions déterminées et différentes de celles prévues par le décret; rendre obligatoire le certificat de classification pour les employés exemptés du certificat de qualification.

Un des principaux pouvoirs du comité est celui qui lui est donné d'agir comme conciliateur du comité de griefs. Il doit entendre et considérer toute plainte d'un employeur ou d'un salarié relative à l'application du décret et consignée par écrit. Mais, dans l'exercice de ce pouvoir, le comité ne peut contraindre en aucune façon. Ainsi, il ne peut obliger quelqu'un à comparaître, et ses décisions ne sont pas obligatoires, car il n'exerce ici aucun pouvoir quasi judiciaire.

Il y a de nombreux arrêts sur les pouvoirs, droits et privilèges du comité paritaire, surtout sur son pouvoir d'ester en justice. Voici un des principaux, par M. le juge Montpetit:

1. *"The power of a joint committee to exercise all recourses arising out of a decree in favor of employees under section 20 of the Collective Agreement Act, however just and reasonable it may appear to be since its main purpose is to help workers in obtaining all the wages they are entitled to, is an exception to the well recognized rule set out in section 81 of the Code of Civil Procedure that a person cannot use the name of another to plead and, until the law is changed, this extraordinary power must be strictly construed.*
2. *"A joint committee may, under section 20A of the Collective Agreement Act, exercise, as of right, the recourses which arise of a decree and particularly out of section 12 of said Act; but it cannot go beyond such extraordinary power and exercise recourses which the employees themselves do not have under the said Act or decree or which they have only under common law".⁵⁴*

81. Les recours — La procédure — La preuve.—

La loi prévoit des actions civiles en réclamation de salaires et un recours en dommages-intérêts contre l'employeur qui congédie abusivement un salarié.

⁵⁴ *The Joint committee of the men's and boys' clothing industry vs Dolly Dimple Inc.* (1953), R.L., page 1.

Pendant les premiers quinze jours de l'échéance, seuls les salariés peuvent réclamer en justice. Puis le comité a ensuite droit d'action, nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenu de justifier d'une cession de créance par l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite, ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de quinze jours, ni de produire le certificat de qualification.

Il n'est pas nécessaire pour le comité d'autoriser la poursuite par résolution. C'est ce qu'a décidé M. le juge Prévost, alors de la Cour supérieure, dans *Arts Graphiques vs Le Quotidien Ltée*.⁵⁵

Tout salarié congédié abusivement à l'occasion de l'application de la Loi de la convention collective a droit de réclamer de son employeur, à titre de dommages-intérêts, l'équivalent d'un mois de salaire. La preuve que le demandeur n'est pas dans les conditions prévues par la loi incombe à celui qui l'employait. Seul le salarié peut intenter cette action, parce qu'elle prend naissance dans la loi et non dans le décret, le comité n'ayant droit d'action au civil que lorsque le recours naît du décret.

Parallèlement aux recours civils, le législateur a édicté des sanctions pénales contre ceux qui violent la loi, les décrets, les règlements, sanctions qui peuvent être imposées tantôt à l'employeur et à l'employé, tantôt aux membres du comité paritaire, tantôt même à des tiers. Seul le comité paritaire peut intenter les poursuites pénales et les peines sont prononcées sur poursuites sommaires, selon la Loi des convictions sommaires de Québec.⁵⁶ Contrairement aux poursuites civiles, les poursuites pénales doivent être autorisées par une résolution du comité qui désigne aussi qui doit signer la dénonciation.

Le législateur a simplifié la procédure et les règles de la preuve, par exemple, en permettant le cumul de plusieurs

⁵⁵ (1939) 43 R.P., page 254.

⁵⁶ S.R.Q., 1941, ch. 29.

recours contre un même employeur dans une seule demande, et le total réclamé détermine la compétence tant en première instance qu'en appel; en mettant de côté la règle qui veut que pour qu'un jugement soit prononcé, toutes les personnes intéressées doivent être devant le tribunal; en autorisant les questions suggestives quand un salarié est produit comme témoin par un comité paritaire qui poursuit son employeur, enfin, en rendant l'expertise obligatoire dans certains cas.

Toute action civile résultant de la loi ou du décret se prescrit par six mois, et les poursuites pénales doivent être, à peine de déchéance, intentées dans un délai de six mois à compter de l'infraction.

Pour l'appel en matière civile, on suit les règles ordinaires, sauf ce qui a trait au cumul des recours dont nous venons de parler. En matière pénale, il y a appel lorsqu'en raison de l'infraction, le contrevenant peut être condamné à une amende de deux cents dollars ou plus.

82. Décret et convention collective particulière.—

Notre système de conventions collectives extensionnées n'a pas aboli le régime de convention collective de la Loi des syndicats professionnels. Ainsi, dans un métier régi par un décret, un employeur peut passer une convention collective particulière avec un syndicat pour donner un salaire plus élevé que celui du décret: *Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et Dominion Blank Book Co. Ltd.*⁵⁷ Au cas contraire, c'est le décret qui s'applique. Cela découle clairement des articles 11, 12 et 13 de la loi.

Par la Cour suprême, référant à la loi de la convention collective:

"It is furthermore a law of public order, which stipulates in clear terms that the provisions of the decree respecting hours of labour and wages, in a given undertaking, are obligatory, thus rendering null and void all agreements violating or coming in conflict with its dispositions".

"Under the Professional Syndicats Act, any agreement respecting the conditions of labour, not prohibited by law, can form the object of a

⁵⁷ (1944), S.C.R., page 213.

collective labour agreement, the aim of the law being to enable the working classes to deal collectively with their employers"

A further step was made later with the enactment of the Collective Agreement Act, which recognized labour agreements, and further declared, which was the essential feature of the law, that not only the signators to the agreement would be bound by it but also those exercising in a given region a similar trade".

"But the judgment of this Court should not be interpreted as meaning that the Provisions of the Professional Syndicats Act have been in any way repealed by the Collective Agreement Act. Both laws coexist, and professional syndicates may enter into labour agreements with their employers under the condition, however, that their terms do not conflict with the existing law. The private agreements made under the first Act between employers and employees must necessarily yield to the imperative provisions of the second act in the territory covered by the decree".

Ce qui est dit ici des conventions collectives de la Loi des syndicats professionnels⁵⁸ s'applique à celles qui sont conclues en application de la Loi des relations ouvrières.⁵⁹

83. Constitutionnalité de la loi.—La constitutionnalité de notre loi de convention collective extensionnée a fait l'objet de débats devant les tribunaux. Le premier date de la Loi Arcand, qui a été déclarée constitutionnelle, c'est-à-dire, *intra-vires* des pouvoirs de la législature. On avait prétendu qu'elle venait en conflit avec le code criminel et la Loi des enquêtes sur les coalitions.⁶⁰ Il s'agit de la fameuse affaire de *La Diva Shoe Co. Ltd. vs Gagnon & al et procureur général*.⁶¹

"Est valide la loi relative à l'extension des conventions collectives de travail (1934, 24 Geo. V, ch. 56). Elle ne vient pas en conflit avec les articles 497 et 498 du code criminel ni avec les dispositions de la loi des enquêtes sur les coalitions (S.R.C., 1927, ch. 26). Ces deux lois ont pour objet de prohiber les ententes et les complots tendant à produire une restriction du commerce en prévenant, par des procédés abusifs et au

⁵⁸ S.R.Q., 1941, ch. 162.

⁵⁹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁶⁰ S.R.Q., 1927, ch. 112, aujourd'hui remplacé par le Code national du travail, S.R.C., 1952, ch. 152.

⁶¹ (1941) 70 B.R., page 411.

détriment du public, la concurrence légitime, alors que la loi de l'extension des conventions collectives de travail a pour objet d'assurer aux ouvriers des salaires et des conditions de travail qui ont été trouvés justes par des intéressés et que l'autorité, les jugeant convenables, décide d'appliquer à tous".

La Loi de 1940, qui repose sur les mêmes principes que celle de 1934, a aussi été déclarée constitutionnelle par un récent jugement de la Cour d'appel dans *Dame Lalonde vs Commission conjointe des coiffeurs pour dames et Cloutier et Cour des Sessions de la Paix et Procureur général de Québec*:⁶²

"Est bien fondé le dispositif du jugement de la Cour supérieure qui rejette un bref de prohibition dirigé contre la Cour des Sessions de la Paix si l'accusé assigné devant la Cour des Sessions demande à cette cour de déclarer ultra vires la Loi provinciale qui autorise la fixation d'un prix minimum pour les services des barbiers et coiffeurs. La prétention que la loi a à cet égard se rattache à une matière criminelle et doit être écartée".

"Il n'existe pas d'empiètement dans le domaine du commerce visé par les art. 496, 497 et 498 du code criminel".

Cet arrêt de la Cour d'appel, unanime comme celui de *Diva Shoe Co. Ltd.*, devrait mettre fin à la discussion sur la constitutionnalité de la Loi de la convention collective et des décrets réglant les rapports entre employeurs et employés. D'autres décisions, qu'il n'y a pas lieu d'étudier ici, ont été rendues dans le même sens. Bien que le juge n'en fasse pas mention, c'est l'opinion de quatre des cinq juges de la Cour d'appel dans l'affaire *Lazarovitch*.⁶³ Le cinquième, M. le juge Barclay, ne s'est pas prononcé sur la question. En première instance, M. le juge Gibson avait exprimé une opinion contraire.⁶⁴

⁶² (1953) *B.R.*, page 499.

⁶³ (1940) 69 *B.R.*, page 241.

⁶⁴ (1939) 77 *C.S.*, page 68.

La Loi du salaire minimum ¹

84. Historique.—85. Objet de la Loi.—86. Application de la Loi.—87. La Loi de la convention collective et la Loi du salaire minimum.

84. Historique.—Alors qu'il confiait à un comité la refonte de la Loi de la convention collective de travail, l'honorable Edgar Rochette, ministre du travail en 1940, demandait à M. le juge Ferdinand Roy, doyen de la faculté de droit, de préparer une législation destinée à remplacer la Loi des salaires raisonnables,² adoptée en 1937³ pour couvrir les contrats de travail non susceptibles de l'être par des conventions collectives.

Le projet préparé par M. le juge Roy fut en partie mis de côté par l'administration, et aux textes écartés, on substitua, après les avoir modifiés *mutatis mutandis*, les textes du Comité de refonte de la Loi de la convention collective. Les deux projets de loi furent votés le même jour.

85. Objet de la Loi.—La Loi du salaire minimum a pour objet l'établissement de minima de salaires et de conditions de travail, au moyen d'ordonnances rendues par une commission gouvernementale à la suite d'enquête auprès des intéressés. Il s'agit d'une réglementation étatique dont le

¹ S.R.Q., 1941, ch. 164.

² 1 Geo. VI, ch. 50.

³ La Loi des salaires raisonnables abrogeait la Loi du salaire minimum des femmes, la première législation provinciale permettant de réglementer les salaires: 9 Geo. V, ch. 11, votée en 1919 et devenu le chapitre 100 lors de la refonte de 1925. Cette loi s'appliquait à tous les établissements industriels. Elle permettait au Lieutenant-gouverneur en conseil d'établir une Commission qui, après enquête, pouvait, par le mécanisme de conférences, établir des salaires minima, lorsque ceux payés dans une industrie lui paraissaient insuffisants.

rôle est supplétif de réglementation contractuelle des conventions collectives. Voici ce que dit le préambule de la loi, après avoir énoncé les mêmes principes de justice et de politique sociales que le préambule de la loi de la convention collective.

“Considérant qu’il est préférable que la réglementation nécessaire soit faite par le moyen de conventions collectives rendues obligatoires, il faut cependant, lorsque cette méthode n’est pas applicable, prévoir la fixation, par une corporation publique, des minima de salaires requis pour empêcher les abus”.

Cette corporation est la Commission du salaire minimum. Elle est à la fois un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l’établissement de minima de salaires, un conseil d’arbitrage des différends entre employeurs et salariés et enfin, un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général.

36. Application de la Loi.—La Loi du salaire minimum, nous dit l’article 2: “s’applique à tous les salariés dont le travail se fait dans la province, chez l’employeur, à domicile ou ailleurs, excepté: a) les salariés travaillant à des exploitations agricoles; b) les domestiques de maison; c) les salariés régis par un décret rendu sous la Loi de la convention collective”.

Comme l’article 60A de la Loi de l’électrification rurale,⁴ telle qu’amendée en 1953,⁵ à l’effet que les coopératives d’électricité sont réputées des exploitations agricoles au sens de la Loi des relations ouvrières, de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés et de la Loi de la convention collective, ne mentionne pas la Loi du salaire minimum, il s’ensuit que les coopératives régies par cette loi tombent sous le coup des ordonnances du salaire minimum.

⁴ 9 Geo. VI, ch. 48.

⁵ 2-3 Elizabeth II, ch. 5.

Aux trois exceptions de la loi, il faut ajouter celles de l'ordonnance no 4, qui fixe les salaires d'une façon générale dans la province: ⁶

- a) *Les salariés régis par une autre ordonnance, présente ou future;*
- b) *Les étudiants inscrits comme élèves d'une faculté universitaire ou d'une école supérieure;*
- c) *Les aveugles travaillant dans des établissements où ils constituent la majorité des salariés;*
- d) *Les salariés embauchés d'urgence pour le travail de prévention ou de lutte contre les incendies en forêt;*
- e) *Le conjoint de l'employeur;*
- f) *L'associé d'une société autre qu'une compagnie à actions, qui travaille pour la société dont il est membre;*
- g) *Les salariés des fabriques, corporations, syndicats ou ministres détenant des édifices affectés à un culte religieux, ainsi que les salariés des syndicats pour la construction d'églises;*
- h) *Les salariés des institutions religieuses, maisons d'enseignement, communautés, séminaires, collèges, couvents, hôpitaux, patronages, presbytères, hospices, orphelinats, refuges, maisons de charité et établissements publics de bienfaisance;*
- i) *Les salariés des caisses populaires;*
- j) *Les salariés des exploitations de tourbières travaillant à l'extraction de la tourbe;*
- k) *Les salariés des entreprises de transmission de messages téléphoniques qui, travaillant comme téléphonistes dans un local situé en la zone III, n'y sont pas exclusivement occupés comme tels et n'ont pas d'heures régulières de travail;*

La zone III comprend la province, à l'exclusion des cités, des villes et de quelques villages.

- l) *Les salariés des maisons de logement ayant moins de cinq chambres à louer;*

⁶ La Loi du salaire minimum a abrogé la Loi assurant des salaires raisonnables aux ouvriers travaillant dans les exploitations forestières (1 Geo. VI, ch. 30, adoptée en 1937), qui permettait au Lieutenant-gouverneur en conseil d'établir des salaires minima et des conditions de travail dans l'industrie forestière.

- m) *Les salariés travaillant en un territoire situé en la province et ne faisant pas partie d'un district électoral; et*
- n) *Sauf pour les heures vérifiables passées à l'établissement de leur employeur, les salariés, vendeurs ou agents qui, payés en tout ou en partie par commission ou part de profits ou boni et libres de travailler à leur gré, travaillant normalement en dehors de l'établissement de leur employeur sans que ce dernier ne puisse exercer de contrôle sur leur temps de travail."*

Les dispositions des ordonnances sont d'ordre public, tout comme celles des décrets. Quelle que soit l'occupation de l'employeur, il est interdit de conclure avec l'employé une convention ayant pour objet de stipuler un salaire inférieur à celui de l'ordonnance, mais les ententes et les contrats portant sur un salaire supérieur sont permis. Par application de ces textes, les conventions collectives particulières l'emportent sur les ordonnances dans la mesure où elles offrent plus d'avantages aux salariés.

87. La Loi de la convention collective et la Loi du salaire minimum.—La réglementation des salaires et des conditions de travail de la Loi du salaire minimum est en grande partie une transposition, dans un régime étatique, du régime à base contractuelle de la Loi de la convention collective. Les décrets sont remplacés par les ordonnances. Le rôle joué par la convention collective, qui fournit la matière des décrets, l'est par les renseignements obtenus lors d'une conférence ou d'un bureau, qui forment la matière des ordonnances. À la place des comités paritaires, nous avons la Commission du salaire minimum.

Les définitions sont presque entièrement les mêmes dans les deux lois, entre autres, celles d'exploitation agricole, d'association, d'employeur et d'employeur professionnel. Dans la Loi du salaire minimum, il n'est évidemment pas question de convention, de comité et de décret, mais on y définit la Commission et l'ordonnance. Aux articles 9 et 10, le contenu du décret, correspond presque mot à mot, l'article 13 qui nous donne ce que doit renfermer l'ordonnance. Les articles 11-12-13 et 14 sont remplacés par 23-24-25

et 26, en substituant "décret" à "ordonnance". Les dispositions portant sur les recours civils ou pénaux, la procédure, la preuve sont identiques dans les deux systèmes.

À partir de 1940, comme législation réglementant les salaires, nous n'avons plus que nos lois de convention collective, et la Loi du salaire minimum, réglementation de l'État au moyen d'une Commission.

La Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés ¹

88. Historique.—89. Lois abrogées.—90. Parallèle entre le droit du travail avant 1944 et depuis.—91. Champ couvert par les lois du 3 février 1944.—92. Définitions.—93. Ce qu'il faut entendre par le terme "différend".—94. Dispositions de fond.—95. La convention collective des lois du 3 février 1944 est-elle d'ordre public?—96. Les pratiques interdites, en particulier la grève.—97. La grève dans les services publics.—98. La Commission de relations ouvrières.—99. Les recours, la procédure, la preuve et les décisions de la Commission.—100. La constitutionnalité.

88. Historique.—La session de 1944 marque une date dans les rapports collectifs du travail chez nous. Elle nous a valu une conception en partie nouvelle des relations patronales-ouvrières et de profondes modifications à notre droit sur le sujet.

Les lois de 1944 ont des causes lointaines et des causes immédiates. Comme causes lointaines, on donne généralement le fait que le droit d'association était devenu pratiquement illusoire. Beaucoup d'employeurs le reconnaissent en paroles mais en niaient l'exercice à leurs salariés. Il y a aussi les nombreuses grèves des années précédentes, par exemple celle de l'aluminium à Arvida, celle des moulins de papier de Price Brothers & Co. Ltd. et de Lake St. John Power & Paper Co. Ltd. Enfin, les organisations ouvrières insistaient pour qu'on comblât les nombreux vides qu'il y avait dans la législation du travail.

Comme causes immédiates, mentionnons les grèves des services publics à Montréal, grève des policiers et des pompiers, grève des employés de tramways, grève des fonction-

¹ 1, Geo. VI, ch. 30 et chap. 31, devenus S.R.Q., 1941, ch. 162A et 169.

naires de l'Hôtel de Ville, la menace de grève dans l'enseignement. Il y a surtout le rapport Prévost. On désigne sous ce nom le rapport de la Commission chargée de faire enquête sur les différends survenus aux usines des compagnies Price & Lake St. John, composée de MM. les juges J.-A. Prévost et Stuart McDougall, de la Cour d'appel, et de M. le juge Garon Pratte, alors de la Cour supérieure, maintenant de la Cour d'appel et doyen de la Faculté de droit à Laval.

89. Lois abrogées.—La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés a abrogé la Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services municipaux, mieux connue sous le nom de Loi des grèves et des contre-grèves municipales.² C'était une loi de portée limitée, alors que la nouvelle législation est d'application générale. L'expression "services publics municipaux" ne couvrait que les services d'incendie, de sûreté publique, d'aqueduc et d'incinération sanitaire, dans lesquels étaient employées vingt-cinq personnes. Seuls tombaient sous le coup de la loi les différends relatifs aux gages, aux heures de travail et au renvoi à raison d'affiliation à des associations ouvrières. La grève et la contre-grève étaient déclarées illégales avant que les différends aient été soumis à un conseil d'arbitrage.

La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés a aussi abrogé la Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés.³ Cette loi s'appliquait aux institutions de charité reconnues d'assistance publique et déclarait la grève illégale. Les différends devaient être soumis à un conseil d'arbitrage. La loi n'avait pas pour objet de suspendre l'exercice du droit de grève en attendant que le différend ait été examiné, mais d'enlever ce droit aux employés concernés.

90. Parallèle entre le droit du travail avant 1944 et depuis.—Avant 1944, le syndicat ne représentait que

² 8, Geo. VI, ch. 31.

³ 3, Geo. VI, ch. 60 votée en 1939.

ses membres. Aujourd'hui, du moment qu'il groupe la majorité absolue des employés d'une entreprise, il peut parler au nom de la totalité du personnel, et la convention collective conclue par l'association reconnue produit ses effets non seulement envers les membres de l'association, mais par rapport à tous les salariés. Au concept du syndicat, le législateur a ajouté celui de l'unité de travail. On peut dire que la Loi des relations ouvrières est une loi d'extension limitée des conventions collectives, une extension à l'intérieur de l'entreprise. Le législateur a fait passer du régime libre au régime légal ce qui était pratiqué par beaucoup d'employeurs. Comme nous l'avons vu en étudiant la Loi des syndicats professionnels, sans y être légalement tenus, en fait, les patrons faisaient presque toujours bénéficier tout leur personnel des avantages, salaires et autres, stipulés en faveur des membres du syndicat signataire de la convention collective. Limitée dans son champ d'application, cette extension l'est aussi dans ses effets. L'association peut représenter tous les salariés devant les conseils d'arbitrage saisis de griefs, mais elle ne peut ester en justice pour réclamer à leur bénéfice l'exécution des clauses normatives de la convention collective, par exemple, comme nous le verrons dans le livre deuxième de ce travail, intenter des actions pour salaires.

Avant 1944, la négociation des conventions collectives était facultative; aucune autorité, ni le pouvoir exécutif, ni le pouvoir judiciaire ne pouvait forcer un employeur à recevoir les représentants d'un syndicat ouvrier pour négocier une entente collective sur les conditions de travail. Aujourd'hui, au moyen de la reconnaissance syndicale accordée par la Commission de relations ouvrières, une association de salariés peut imposer la négociation collective à l'employeur.

Avant 1944, il n'y avait aucune obligation de soumettre les différends du travail à la conciliation et à l'arbitrage, excepté ceux qui tombaient sous le coup de la Loi des grèves et des contre-grèves municipales,⁴ ou qui étaient couverts par

⁴ S.R.Q., 1941, chap. 169, ancien.

la Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés.⁵ Aujourd'hui, la conciliation et l'arbitrage sont obligatoires en ce sens que les parties au différend doivent essayer de s'entendre au moyen de ces organismes avant de déclarer la grève ou le lock-out.

Avant 1944, la sentence arbitrale n'était pas obligatoire, que l'employeur fût une entreprise privée ou un service public, et ne pouvait en conséquence être exécutée devant les tribunaux, excepté si les parties au différend avaient convenu par écrit de s'en rapporter à la décision des arbitres, en vertu de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec.⁶ Aujourd'hui, si l'employeur est un service public mentionné dans la loi, la sentence arbitrale peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, pour poursuite intentée par une partie intéressée ou la Commission de relations ouvrières.

Avant 1944, seuls les employés au service d'une institution reconnue d'assistance publique étaient privés du droit de grève, en vertu de la Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés.⁷ Aujourd'hui, la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés⁸ décrète que "toute grève ou contre-grève est interdite en toute circonstance", ce qui signifie que sont mises en dehors du droit commun en matière de grève les corporations municipales et scolaires, les institutions d'assistance publique, les asiles d'aliénés, les entreprises de téléphone, de télégraphe, de transport, de gaz, d'eau ou d'électricité, les services du gouvernement de la province.

Il y a une relation directe entre l'arbitrage obligatoire avec sentence liant les parties, et l'interdiction de la grève dans les services publics: on a cru que cette conception de l'arbi-

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 194, aujourd'hui abrogé.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 167.

⁷ S.R.Q., 1941, chap. 194, maintenant abrogé.

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 169.

trage pouvait offrir une alternative adéquate au droit de grève, bien que ce soit deux notions de nature différente, et que différente aussi soit l'efficacité des deux recours.

91. Champ couvert par les lois du 3 février 1944.—

La Loi des relations ouvrières couvre entièrement l'organisation professionnelle d'après le plan exposé par Capitant et Cuche dans leur *Précis de Législation industrielle*, c'est-à-dire "les deux grandes libertés indispensables à la vie professionnelle et à l'égalité des parties contractantes dans le contrat de travail", la liberté de coalition et la liberté d'association tant pour les employeurs que pour les employés, puis la convention collective, principal organisme de relations régulières et durables entre les organisations patronales et les organisations ouvrières.⁹ Cependant, notre loi est surtout inspirée des pratiques canadiennes et de la loi américaine de 1935 communément appelée le *Wagner Act*.

Les lois de 1944 s'étendent aux relations entre les différentes organisations professionnelles. Elles portent sur les rapports entre les associations au sujet de leur qualité de représentants collectifs pour négocier et appliquer les conventions collectives. C'est un nouveau champ couvert par notre droit du travail. Il fait l'objet du deuxième paragraphe de l'article 4 et des articles 16, 17 et 26 de la Loi des relations ouvrières. En légiférant sur les rapports entre les organismes professionnels, notre parlement provincial donnait suite aux propositions 80, 81, 82 du Rapport de la Commission Prévost.

92. Définitions.—Les définitions de la Loi de la convention collective, qui pouvaient servir, ont été utilisées, en particulier celles d'exploitation agricole, d'association et de convention collective.

Pas plus que dans la Loi des syndicats professionnels,¹⁰ le législateur n'a déterminé le contenu de la convention collective, alors qu'il s'est exprimé clairement sur le contenu du

⁹ Capitant et Cuche, *Précis de Législation industrielle*, 5ème édition 1939, no. 23, page 39.

¹⁰ *S.R.Q.*, 1941, chap. 162.

décret, ce qui pose des problèmes considérables de négociation et des difficultés d'arbitrage assez difficiles à solutionner.

A) Il y a lieu de revenir sur l'étude du terme *association*, et de la compléter en regard des lois que nous étudions. Ce que nous avons dit en parlant de la Loi de la convention collective s'applique ici et ce que nous dirons, dans les lignes qui vont suivre, s'applique au régime de conventions collectives extensionnées, sauf ce qui a spécialement trait aux lois de 1944. "Association" comprend:

"Un syndicat professionnel, une union de tels syndicats, un groupement de salariés ou d'employeurs bona fide ayant pour objet l'établissement de relations ordonnées entre employeurs et salariés ainsi que l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de ses membres dans le respect des lois et de l'autorité".

Cette définition couvre en particulier les groupements incorporés en vertu de la Loi des syndicats professionnels, par conséquent, jouissant de la personnalité civile, et les groupements *de facto* seulement.

Depuis le 28 janvier 1954, pour savoir ce qu'on entend et qu'on a entendu dans le passé, par "association", il faut se reporter à deux lois qui, sans modifier la définition, ont changé considérablement le sens du terme. À l'article 6 de la Loi des relations ouvrières, on a ajouté, avec un effet rétroactif au 3 février 1944, date de la sanction de la loi, un alinéa décrétant qu'une association qui tolère, au nombre de ses organisateurs ou officiers, une personne adhérant à un parti ou à un mouvement communiste, ne peut être considérée comme une association de bonne foi et obtenir une reconnaissance syndicale ou conserver celle qu'elle a.¹¹

Parallèlement, la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés a été amendée avec un effet rétroactif à la date de sa sanction, pour dire qu'une association qui ordonne, déclare ou favorise une grève ou contre-grève interdite, elle-même, par ses dirigeants ou par ses membres, perd par le fait même le droit d'agir comme représentant

¹¹ 2-3, Elizabeth II, ch. 10.

d'un groupe de salariés ou d'employeurs. Toutefois, ajoute la loi, il est loisible à la Commission de reconnaître ultérieurement cette association pour des raisons qu'elle estime valables.¹²

Nous avons un syndicalisme de classe. Les employeurs et les employés doivent s'organiser chacun de leur côté, avoir leurs propres associations composées uniquement de patrons ou de salariés. C'est la portée des articles 20, 21 et 22. Nous avons aussi un syndicalisme libre. Pour obtenir une reconnaissance syndicale, les associations doivent rencontrer ces deux conditions essentielles. Ces principes ont été appliqués par la Commission de relations ouvrières dans l'affaire de l'*Association des Infirmières de la province de Québec vs Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville*, où il fut décidé:

- “1. Le terme “association” intercalé à l'article 2D de la Loi des relations ouvrières (S.R.Q., 1941, c. 162A) signifie une réunion libre d'individus poursuivant des intérêts et buts communs, dont la formation dépend de la liberté, du choix indépendant du salarié libéré de toutes contraintes et de toutes interventions même les plus recommandables, et non une association à laquelle on serait contraint d'adhérer, même légalement.
2. Ne peut être considérée comme une association au sens de la Loi des relations ouvrières, ni être accréditée comme agence de négociations auprès d'un employeur, l'association résultant d'une loi spéciale constituant en corporation les membres d'une même profession, et obligeant toutes les personnes indirectement salariées ou représentants des employeurs qui veulent exercer cette profession, d'en faire partie.
3. Il en est autrement d'une association résultant d'un syndicat formé en vertu de la Loi des syndicats professionnels (S.R.Q., 1941, c. 162), lorsque rien dans sa constitution, comme dans son organisation, ne va à l'encontre des libertés prévues par la Loi des relations ouvrières. (1947, R.L., a. 306)”.

B) La définition du terme *salarié* est de la plus haute importance. Elle a introduit un aspect nouveau dans notre droit du travail. Jusqu'aux lois du 3 février 1944, le législateur avait donné à ce mot le sens qu'il a au louage d'ouvrage du code civil, tel qu'interprété par la Cour suprême

¹² 2-3, Elizabeth II, ch. 11.

dans l'affaire de *Quebec Asbestos Corporation vs Gédéon Couture*.¹³ Est salarié l'employé soumis juridiquement à celui pour qui il travaille, dont il reçoit des ordres. Le législateur de 1944 a gardé cette conception du salarié, mais il y a apporté trois exceptions:

"Les personnes employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés".

Notons d'abord que ce texte n'est pas limitatif et que les mots dont le législateur s'est servi prêtent largement à l'interprétation. Ainsi, "contremaître", couvre ce que dans d'autres milieux on appelle "chef de service," ou "agent de maîtrise". L'idée générale est que les ouvriers et les employés ordinaires sont des salariés au sens de la loi, alors que les collaborateurs de l'employeur, ceux qui exercent des prérogatives patronales, par une sorte de délégation, n'en sont pas. Ces employés cependant sont des salariés au sens du code civil, en regard de la Loi des syndicats professionnels,¹⁴ de la Loi de la convention collective¹⁵ et de la Loi du salaire minimum,¹⁶ mais ils n'entrent pas en ligne de compte pour établir la majorité de l'article 4 et ne seront pas couverts par la convention collective qui sera éventuellement signée. Ils peuvent se grouper en syndicats, incorporés ou non, et essayer d'obtenir volontairement de l'employeur la signature de leur propre convention collective. La chose se pratique actuellement aux États-Unis. Il y a là ce qu'on appelle en Europe le syndicalisme des *cadres*.

Ne sont pas davantage considérés comme salariés, bien qu'ils peuvent recevoir un salaire:

"Les directeurs et administrateurs d'une corporation".

Nous avons la même règle de droit dans la jurisprudence sur le recours des salariés contre les directeurs de nos com-

¹³ (1929) S.C.R., page 166.

¹⁴ S.R.Q., 1941, ch. 162.

¹⁵ S.R.Q., 1941, ch. 163.

¹⁶ S.R.Q., 1941, ch. 164.

pagnies provinciales,¹⁷ ou contre les administrateurs des compagnies fédérales.¹⁸

Enfin, le terme *salariné* ne comprend pas:

"Une personne appartenant à l'une des professions visées aux chapitres 262 à 275, ou admise à l'étude de l'une de ces professions".

Le législateur réfère ici aux douze professions libérales que nous avons en 1944: les avocats, les notaires, les médecins et chirurgiens, les médecins et chirurgiens homéopathes, les pharmaciens, les chirurgiens-dentistes, les médecins-vétérinaires, les ingénieurs civils, les arpenteurs, les architectes, les ingénieurs forestiers, les optométristes et opticiens. Depuis 1944, nous avons en plus les agronomes,¹⁹ les comptables²⁰ les infirmières.²¹ Faut-il exclure de la classe de salariés, en vertu des lois du 3 février 1944, les membres de ces trois nouvelles professions libérales? Je le crois, si l'on veut interpréter la législation selon la pensée du législateur.

C) Le législateur définit la *grève*:

"La cessation concertée de travail par un groupe de salariés".

La grève a d'abord eu un caractère exclusivement professionnel. Les grévistes poursuivaient alors un but bien déterminé: maintenir ou améliorer leurs conditions de vie. Cette arme redoutable était employée uniquement par les ouvriers. Examinons sommairement ces trois ordres d'idées en regard de la définition que nous venons de donner.

Avec la grande industrie, la concentration des entreprises et l'apparition d'un prolétariat conscient de sa force, à côté de la grève professionnelle, grève primaire, apparaît la grève de sympathie, grève secondaire, dont le but n'est pas d'obtenir pour soi de meilleures conditions de travail, mais d'aider

¹⁷ S.R.Q., 1941, ch. 276, art. 93.

¹⁸ S.R.C., 1952, ch. 53, art. 97.

¹⁹ 6, Geo. VI, ch. 61.

²⁰ 10, Geo. VI, ch. 47.

²¹ 10, Geo. VI, ch. 88.

des travailleurs déjà en grève à réussir dans leurs revendications.

La grève de sympathie n'est pas mentionnée dans la loi, mais la définition que nous donne le législateur la couvre tout aussi bien que la grève professionnelle, et les conditions exigées par l'article 24, que nous verrons plus loin, pour que la grève soit légale, font que la grève de sympathie ne peut pas être déclarée légalement.

Lorsque les travailleurs, organisés professionnellement, furent devenus des groupements puissants et commencèrent d'occuper une place prépondérante dans la vie nationale, on vit apparaître la grève politique. Elle a pour objet tantôt des droits politiques, tantôt et surtout des droits sociaux, des avantages économiques qu'on veut voir prendre la forme de législations. Même quand elle tend à l'obtention de droits politiques, cette grève recherche surtout des avantages pour les classes laborieuses, et les autres classes sociales, généralement, y sont étrangères, sinon pas toujours indifférentes. Chez nous, la grève politique, comme telle, n'a pas encore fait son apparition, mais il est parfois difficile de discerner si telle ou telle grève professionnelle n'a pas un certain caractère politique. Notre définition couvre la grève politique et l'article 24 la rend illégale.

Ces trois espèces de grève, la grève professionnelle ou primaire, la grève de sympathie ou secondaire et la grève politique, qui diffèrent dans leur forme, ont en commun deux éléments de base dont le premier est de maintenir des conditions de travail satisfaisantes ou d'en obtenir de nouvelles. Cependant, aujourd'hui, la grève n'est plus uniquement un moyen de conserver ou d'améliorer des conditions de travail. Bien que la chose soit plutôt rare chez nous, les grévistes poursuivent parfois des fins étrangères à leurs conditions de vie. Ce fut le cas des garçons-bouchers de Montréal, durant la guerre, quand ils refusèrent de servir le public pour protester contre le rationnement de la viande. Mentionnons aussi les arrêts de travail de trois jours ordonnés par John L. Lewis à ses mineurs de charbon, aux environs de 1950, pour commémorer le souvenir de leurs compagnons morts au travail.

Notre législateur a voulu, par sa définition de la grève, couvrir les arrêts de travail qui n'ont que des rapports éloignés, ou même qui n'en ont pas du tout, avec les conditions de travail des grévistes. Avec cette définition, peu importe le but que les salariés se proposent en cessant de travailler. Il n'est pas nécessaire que ce soit de forcer l'employeur à accepter certaines conditions de travail, comme le décretaient la Loi Lemieux.²² La Loi fédérale actuelle²³ est au même effet que la loi provinciale.

Par contre, pour qu'il y ait contre-grève, il faut que la fermeture des usines ait pour but de contraindre les salariés à accepter certaines conditions de travail car, nous dit le législateur:

"Contre-grève signifie le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi, dans le but de contraindre ces salariés ou d'aider un autre employeur à contraindre ses salariés à accepter certaines conditions de travail".

La Loi fédérale est dans le même sens.

Comme deuxième élément fondamental qu'ont en commun la grève professionnelle, la grève de sympathie et la grève politique, il y a qu'elles sont ordinairement pratiquées par les travailleurs juridiquement dépendants. Cependant, dans différents pays, l'on voit de plus en plus les membres d'autres groupes sociaux s'entendre pour cesser le travail.²⁴ C'est le cas des commerçants qui ferment leur magasin pour protester contre des mesures administratives; des médecins qui refusent de se soumettre à des règlements de sécurité sociale. Dans notre droit, la grève, au véritable sens du mot, ne peut

²² S.R.O., 1927, ch. 112.

²³ S.R.C., 1952, ch. 152.

²⁴ L'an dernier, la Bolivie a connu une grève de la magistrature. On sait que les grèves d'étudiants sont fréquentes en Amérique du Sud. En 1953, les contrebandiers du Chili se sont mis en grève pour protester contre la sévérité des douaniers dont le zèle les empêchait de transgresser la loi. Cependant, comme le produit de la contrebande servait en grande partie à l'alimentation d'une région très stérile, mais voisine d'une bande de terre fertile du pays voisin, les autorités chiliennes intervinrent pour rappeler les douaniers à une meilleure compréhension de la réalité.

être faite que par les travailleurs juridiquement dépendants. Au surplus, chez nous, les travailleurs indépendants, les commerçants, les cultivateurs n'ont pas encore eu l'idée de faire de grève.

93. Ce qu'il faut entendre par le terme "différend".—

Le mot *différend* n'est pas défini dans la loi. Deux interprétations ont été proposées. D'après les uns, le terme "différend", dans la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, a le même sens que dans la Loi des différends ouvriers de Québec, à l'article 4. D'après d'autres, cette définition, ou plutôt cette énumération, n'a rien à faire avec les lois en question: les textes mêmes de ces lois nous font connaître les situations qu'elles considèrent comme des différends; les renvois à la Loi des différends ouvriers de Québec ne portent que sur l'arbitrage, sur la procédure pour former le conseil d'arbitrage, de même que devant les arbitres, et non pas sur ce qu'on entend par un différend et le droit à l'arbitrage.²⁵ La question est de la plus grande importance, car, de la solution qu'on adopte dépend le champ d'application des deux lois de 1944 en matière d'arbitrage. Elle a été tranchée par la Cour d'appel dans *Association Catholique des Institutrices du District no 16 Inc. vs Commissaires d'Écoles pour la Municipalité de St-Athanase*.²⁶ Le tribunal a appliqué la deuxième interprétation, confirmant M. le juge Boulanger qui avait dit dans *Association Catholique des institutrices rurales du district no 60 vs Commissaires d'écoles de St-Pascal*:²⁷

"Une dispute, un conflit, un litige, une discussion, une controverse, une contestation, un débat, un contredit, une querelle, un désaccord entre employeurs et employés au sujet des conditions de travail est un différend ouvrier au sens de la loi.

Un différend entre les employeurs et employés peut surgir soit avant, soit après la conclusion d'une convention collective".

²⁵ C'est là la thèse que j'ai exposée dans la *Revue du Barreau*, Législation du Travail, sens du mot "différend", *Revue du Barreau*, tome 11, page 9.

²⁶ (1947) *B.R.*, p. 703 ou (1947) *R.L.*, p. 513.

²⁷ Jugement non rapporté dont l'appel a été rejeté. (1947) *B.R.*, 728 ou (1948) *R.L.*, p. 97.

M. le juge Pratte disait, à la page 713:

"Ainsi donc, ce n'est pas dans la loi des différends ouvriers (ch. 167) qu'il faut chercher ce que le ch. 169 entend par "tout différend" concernant les conditions de travail, mais uniquement dans ce ch. 169 et dans le ch. 162 qui le complète. Or, ni l'une ni l'autre de ces deux lois ne définit l'expression. Il faut donc dire que celle-ci signifie ce que veulent dire les mots dont elle est formée, en égard à la matière à laquelle elle se rapporte."

MM. les juges Gagné et Hyde se sont prononcés dans le même sens dans l'affaire de *Price Brothers & Co. Ltd. vs Letarte and others and Syndicat National des travailleurs de la Pulpe et du Papier de Riverbend Inc. and another*.²⁸

"A reference to a council of arbitration of a dispute arising in the negotiation of a collective agreement under the Labour Relations Act is not concerned with the jurisdiction prescribed by the Quebec Trade Disputes Act but solely with that given by the Labour Relations Act."

Nous étudierons d'autres aspects du terme "différend" dans le livre deuxième de ce travail, quand nous traiterons du contenu de la sentence arbitrale. Pour le moment, nous dirons que les différends peuvent se présenter soit à l'occasion de la négociation d'une première convention collective, de son renouvellement ou d'amendements qu'on y apporte, soit au sujet de son interprétation et de son application. Il y a donc deux catégories de différends: les différends de négociations collectives et les différends d'application ou d'interprétation des conventions.

Le dernier jugement que nous connaissons est celui de M. le juge André Demers, en date du 27 mai, dans *Montreal Kosher Retail Butchers Guilds & al vs Amalgamated Meat cutters and butchers workmen of North America & al*.²⁹ La Cour supérieure a refusé d'accorder une injonction interlocutoire demandée par une association de bouchers et un de ses membres, contre un syndicat et deux ouvriers en faisant partie.

²⁸ (1953) B.R., page 307.

²⁹ C.S.M., No 373242 — jugement non rapporté.

“CONSIDÉRANT que, dans le litige entre Borek et le local 311, il n’y avait pas un nombre d’employés suffisant pour être soumis à un conseil de conciliation ou un conseil d’arbitrage et qu’à la lecture de l’article 24 ainsi que de l’article 18 de la Loi des Relations ouvrières, il est bien évident que ces lois ne s’appliquent pas au présent cas;

CONSIDÉRANT que, de plus, à l’article 18 de ladite loi, rien dans la présente loi n’empêche une association non reconnue de conclure une convention collective;

CONSIDÉRANT que, de toute façon, le témoignage de Henter à l’effet qu’il ne s’est produit aucun trouble et que la police a été chargée, à la demande même des intimés, de surveiller les lieux devant l’établissement de Borek, démontre qu’il ne s’agit pas d’un cas où des moyens extraordinaires doivent être employés pour sauvegarder la paix publique”.

Avec toute la déférence que nous devons au savant magistrat, nous devons dire que sur les questions de droit nous différons d’opinion avec lui.

Les requérants alléguaient en premier lieu que le syndicat n’était pas reconnu en vertu de la Loi des relations ouvrières³⁰ et ils invoquaient l’article 24 de cette loi, à l’effet que toute grève est interdite tant qu’une association de salariés n’a pas été reconnue, qu’elle n’a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d’une convention collective et qu’il ne s’est pas écoulé quatorze jours depuis la réception par le ministre du rapport des arbitres. Leur deuxième moyen était à l’effet que les intimés Daniels et Fellows auraient fait des menaces aux clients et aux fournisseurs des requérants ainsi qu’à leurs employés.

Par M. le juge Demers:

“S’il est vrai que toute grève est interdite tant qu’une association n’a pas été reconnue comme représentant un groupe de salariés en cause et tant que cette association n’a pas pris les procédures voulues pour la conclusion d’une convention collective (Art. 24), il n’en reste pas moins vrai que la Loi des Différends Ouvriers de Québec, à l’article 5, dit ce qui suit:

³⁰ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

"Aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou à un conseil d'arbitrage s'il y a moins de dix employés intéressés dans ce différend ou ce litige".

"Or, dans le cas de Borek, ce dernier n'avait que deux employés, donc deux seulement se sont mis en grève et ont fait du piquetage".

La question se présentait d'abord de voir s'il s'agissait d'une grève, c'est-à-dire, d'un arrêt concerté du travail par des salariés à l'emploi d'un employeur membre de l'association requérante et si, par conséquent, l'affaire tombait sous le coup du droit du travail, car une association d'employeurs et un syndicat ouvrier peuvent être en difficulté sans que le droit du travail ait à intervenir. S'il y avait grève, l'espèce était couverte par les deux arrêts de la Cour d'appel que nous venons de citer. Au cas contraire, les menaces que Daniels et Fellows avaient pu faire aux clients et aux fournisseurs des requérants ne pouvaient donner ouverture à l'application du droit du travail et, s'il y avait lieu de demander une injonction, on devait utiliser uniquement le code de procédure.

Les renvois à la Loi des différends ouvriers de Québec,³¹ dans la Loi des relations ouvrières,³² ne portent que sur la procédure. Ils n'ont rien à voir à la question qui consiste à savoir ce que signifie le mot "différend", et dans quels cas il faut passer par la conciliation et l'arbitrage. La solution de ces deux questions doit être recherchée dans la Loi des relations ouvrières elle-même et non dans celle des différends ouvriers de Québec. L'article 5 de cette loi, que le savant magistrat invoque, n'a pas plus d'application ici que l'article 4, dont il est le complément, et que la Cour d'appel par deux arrêts unanimes a écarté pour savoir dans quel cas il y a lieu à la conciliation et à l'arbitrage en vertu de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.

S'il y avait grève, le point était de savoir si les articles 4 à 14 de la Loi des relations ouvrières, qui obligent tout employeur à négocier collectivement avec une association reconnue et, à défaut d'entente, à aller à la conciliation et à

³¹ S.R.Q., 1941, ch. 167.

³² S.R.Q., 1941, ch. 162A.

l'arbitrage, s'appliquaient à l'espèce. En d'autres termes, est-ce que le syndicat intimé était susceptible d'obtenir une reconnaissance syndicale et de négocier collectivement avec l'association d'employeurs qui s'était portée requérante? L'affirmative ne fait pas de doute, et nous renvoyons à ce sujet à ce que nous écrivons plus loin sous la rubrique: "Dispositions de fond".

Dans l'affaire d'un différend entre *Sheer Silk Hosiery Mills Ltd.* et l'Association des employés de bas façonné de *Sheer Silk Hosiery Ltd.*,³³ un tribunal d'arbitrage a décidé que le refus par un employeur de signer une convention collective, dont toutes les clauses avaient été arrêtées et agréées par les deux parties, ne constituait pas un différend donnant lieu à l'arbitrage et que, par conséquent, le tribunal n'avait pas juridiction. Laissons de côté l'attitude adoptée par les arbitres en se prononçant sur leur propre juridiction. La question qui consiste à se demander s'ils étaient compétents pour agir ainsi sera étudiée au livre deuxième sous la rubrique: Objections à l'arbitrage. Pour le moment, nous dirons que la décision des arbitres, en autant qu'elle est à l'effet qu'il n'y avait pas de différend devant eux, est une bonne décision, mais une partie des motifs sur lesquels elle est basée sont erronés en droit. Pour savoir s'ils étaient en face d'un différend susceptible d'être étudié par eux, les arbitres ont pris la définition du terme "différend" dans l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec.³⁴

Nous avons assez dit, appuyant notre opinion sur trois arrêts de la Cour d'appel, que cette interprétation de la Loi des relations ouvrières doit être écartée. C'est une erreur pour des arbitres saisis d'un différend en vertu de la Loi des relations ouvrières, c'est-à-dire, d'un différend de négociations collectives obligatoires, au moyen de la reconnaissance syndicale, d'aller à l'article 4 de la Loi des diffé-

³³ Ministère du travail - Document No 812. Membres du tribunal: président: Albert Leblanc, c.r.; arbitre patronal: Guy Crépeau; arbitre syndical: Gaétan Robert. Cette décision est analysée dans *Relations Industrielles*, mars 1955, Volume 10, No 2, page 130.

³⁴ *S.R.Q.*, 1941, ch. 167.

rends ouvriers de Québec, pour savoir s'ils sont en face d'un différend couvert par la loi en vertu de laquelle ils agissent. Ce n'est pas ici une question d'opinion. Comme le dit M. le juge Pratte dans *l'Alliance catholique des institutrices du district no 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*,³⁵ en parlant de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qui est au même effet que l'article 14 de la Loi des relations ouvrières:

"Il suffit de lire attentivement cette disposition pour nous rendre compte qu'elle ne se réfère à la Loi des différends ouvriers (ch. 167) que pour ce qui concerne la procédure à suivre pour l'arbitrage; la construction du texte l'indique de façon assez certaine pour qu'il ne soit pas nécessaire de l'établir autrement".

L'erreur qu'ils ont commise en utilisant l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec a amené les arbitres à dire que la convention collective de la Loi des relations ouvrières peut être verbale. En effet, disent-ils, d'après cet article, la convention susceptible de donner naissance à un différend peut être écrite ou verbale.

Que l'employeur ne soit pas tenu de signer une convention collective, cela ne fait pas de doute. Il n'y a même pas pour lui d'obligation absolue d'en conclure une, comme le dit M. le juge Pratte, dans la cause que nous venons de citer. La loi l'oblige à négocier de bonne foi, puis à aller à la conciliation et, s'il n'y a pas d'entente à ce stage, mais dans ce cas seulement, à soumettre le différend à l'arbitrage. Cependant, du moment qu'une convention collective est conclue, nous ne voyons pas comment elle pourrait être verbale.

La convention collective de la Loi des syndicats professionnels³⁶ doit être par écrit, sous forme de nullité. Ce texte ne s'applique pas à la convention collective de la Loi des relations ouvrières, mais il indique bien la pensée du législateur. Au surplus, si l'on pense un moment au contenu

³⁵ (1947) *B.R.*, page 703 à la page 713.

³⁶ *S.R.Q.*, 1941, ch. 162, art. 23.

de la convention collective, au soin qu'il faut prendre pour en arrêter avec précision et clarté les clauses contractuelles et les clauses normatives, on se demande comment elle pourrait être conclue verbalement, et le soin de la rédiger laissé à une des parties sans que l'autre en contrôle au moins le texte par sa signature, comme l'ont dit les arbitres, en interprétant l'article 19 qui oblige toute association reconnue par la commission, signataire d'une convention collective, à lui en transmettre sans délai, pour dépôt, deux exemplaires ou deux copies certifiées. Enfin, comment la convention collective, qui est la loi de la profession, comme on dit souvent, et, à un autre point de vue, une chartre de la société formée entre le patron et son personnel, pourrait-elle être verbale? Elle présenterait trop d'incertitudes. Il serait trop facile d'en faire varier les termes. Poser la question c'est y répondre.

94. Dispositions de fond.—La loi commence par affirmer expressément le droit d'association pour l'employeur et l'employé. Ce droit se trouvait déjà dans notre législation, en particulier dans la Loi des syndicats professionnels mais non en termes exprès. "Tout employeur et tout salarié ont droit d'être membres d'une association et de participer à ses activités légitimes", nous dit l'article 3. L'article 4 édicte que "tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une convention collective de travail". À cet effet, une reconnaissance syndicale est accordée par la Commission de relations ouvrières qui est l'organisme chargé de l'application de la loi. L'association reconnue donne un avis de négociation à l'employeur, l'invitant à la rencontrer pour la conclusion d'une convention collective. Si les parties n'en sont pas venues à une entente dans un délai raisonnable, chacune d'elles peut demander l'aide d'un conciliateur et, faute d'accord à la conciliation, on va à l'arbitrage. Comme nous l'avons déjà dit, la Loi des relations ouvrières fait siennes les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec sur l'arbi-

trage. Au lieu de rédiger un texte, le législateur s'est servi de celui qui se trouvait déjà dans nos lois, alors qu'il a institué une conciliation nouvelle, bien différente de la conciliation de la Loi des différends ouvriers de Québec. Nous sommes en face d'une conciliation légale par opposition à conventionnelle, et obligatoire, alors que la conciliation de la Loi des différends de Québec est conventionnelle et facultative. De plus, la conciliation de la Loi des relations ouvrières consiste dans l'intervention d'un officier du ministère du travail, le conciliateur, alors que celle de la Loi des différends ouvriers de Québec fonctionne au moyen de conseils de conciliation composés de quatre conciliateurs, chaque partie au différend en nommant deux. L'on voit l'importance qu'il y a de ne pas confondre les deux espèces de conciliation.

Les représentants d'une association groupent la majorité absolue des salariés, dit l'article 4. La loi n'indique pas de chiffre minimum, contrairement à celle des différends ouvriers de Québec,³⁷ à l'article 5, qui dit qu'aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou d'arbitrage, s'il y a moins de dix employés intéressés dans le litige. Comme nous l'avons vu en étudiant le sens du mot "différend", dans les lois du 3 février 1944, cet article 5 n'entre pas en ligne de compte pour interpréter l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.

Le code national du travail,³⁸ pas plus que la Loi des relations ouvrières, ne mentionne de chiffre minimum, alors que la Loi Lemieux, qu'il a remplacée, comme la Loi des différends ouvriers de Québec exigeait dix salariés pour qu'une personne, une compagnie ou une corporation soit considérée comme patron, et tombe sous le coup de la loi. Ni la Loi des différends ouvriers de Québec, ni la Loi Lemieux n'avait été passée en vue des négociations collectives, alors que c'est là un des principaux objets, pour ne pas dire le principal, de la Loi des relations ouvrières et du code national du travail.

³⁷ S.R.Q., 1941, ch. 167.

³⁸ S.C.R., 1952, ch. 152.

La Commission a interprété le terme *collectif* à l'effet qu'il signifie "deux et plus". Elle a accordé des centaines de reconnaissances syndicales à des associations de salariés pour négocier collectivement avec des employeurs qui n'avaient que deux, trois, cinq ou huit salariés. Il y a la *National Union of Operating engineers*, qui groupe exclusivement des ingénieurs stationnaires dans toute la province, et qui a obtenu des dizaines de certifications pour négocier avec des employeurs, par exemple des hôteliers, qui n'avaient parfois que deux employés et presque toujours moins de dix. Il y a aussi la *United Journeymen and Pipefitters association*, pour les plombiers de la région des Trois-Rivières, dont les employeurs avaient souvent un personnel inférieur à dix. C'est encore le cas de plusieurs syndicats de la C.T.C.C. dans l'alimentation, le commerce au gros et le commerce au détail dans la région de Chicoutimi et des Cantons de l'Est. Ici encore, dans beaucoup de cas, l'unité de travail était inférieure à dix personnes. Enfin, la Commission a accordé 75 à 80 reconnaissances syndicales à des associations d'institutrices dans l'enseignement primaire, pour négocier collectivement avec des commissions scolaires qui n'avaient que cinq ou six, et parfois deux ou trois professeurs à leur service.

L'interprétation de la Commission est conforme aux principes. La convention collective, qui n'est pas un contrat de travail dans le véritable sens des mots, a pour objet, entre autres choses, de déterminer les conditions que doivent remplir les contrats individuels de travail, ceux en cours lors de la conclusion de la convention, comme ceux qui seront passés pendant sa durée. Elle peut jouer ce rôle aussi bien pour deux que pour dix contrats individuels. Et puis, l'employeur signataire de la convention, qui à ce moment n'a que deux salariés, peut fort bien en avoir vingt quelques jours plus tard. La convention qu'il passe aujourd'hui servira à fixer les conditions d'embauchage de ses dix-huit nouveaux salariés. Au surplus, le terme *collective* dans l'expression "convention collective de travail", ne réfère pas tant à la pluralité des contrats individuels régis par la convention,

qu'à l'exigence de la Loi qui veut qu'au moins une des parties à l'accord soit un groupement, et nos lois exigent que ce soit la partie salaire. Cent salariés, mille salariés pris individuellement, ne pourraient pas signer une convention collective.³⁹

"Un contrat collectif n'est pas un acte passé en commun par plusieurs personnes; il n'y aurait alors qu'une juxtaposition de contrats individuels. Ce qui donne à la convention un caractère collectif, c'est que l'une des parties, au moins, est représentée par un groupement, et que le groupement ne traite pas seulement pour lui, mais aussi pour ses membres".

Cette règle de droit se retrouve dans toutes nos définitions de convention collective: celle de la Loi des syndicats professionnels, à l'article 21; de la Loi de la convention collective, à l'article 1 paragraphe D; de la Loi des relations ouvrières, à l'article 2 paragraphe E; enfin, de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, à l'article 2 paragraphe F.

La convention collective peut être conclue pour le terme d'un an, de deux ou de trois ans. Si elle est pour une année seulement, elle peut renfermer une clause de renouvellement automatique pour le même temps, à moins que l'une des parties donne à l'autre, entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration, un avis par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou en négocier une nouvelle.

En introduisant la négociation obligatoire dans notre droit du travail, le législateur n'a pas fait disparaître la négociation facultative. 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

³⁹ Rouast & Durant — *Précis de législation industrielle* (1951), 4e édition No 180, page 230.

le jour où un syndicat sera reconnu par la Commission pour le groupe que représente le premier syndicat. C'est ce que nous dit l'article 18.

En vertu d'un amendement voté en 1943, l'article 19a, la Loi des relations ouvrières s'applique aux conventions collectives conclues sous la Loi des syndicats professionnels par une association reconnue. Ce texte est surtout important pour ce qui a trait à la durée de la convention. La loi des syndicats professionnels n'en fixe pas la durée, alors que l'article 15 de la Loi des relations ouvrières décrète qu'une convention collective peut être conclue pour un terme d'un an, de deux ans ou d'au plus trois ans, et que celle qui est pour la durée d'une année peut renfermer une clause de renouvellement automatique.

95. La convention collective des lois du 3 février 1944 est-elle d'ordre public.—Le décret ou la convention collective extensionnée est d'ordre public. La loi le dit expressément à l'article 11. *Quid* de la convention collective de la Loi des relations ouvrières? La loi n'en dit rien. Est-elle d'ordre privé, comme on l'a écrit:

*"La convention collective selon la Loi des relations ouvrières est d'ordre privé. Elle est la propriété des parties qui peuvent, d'un commun accord, l'amender, l'abroger".*⁴⁰

D'après nous, elle est mixte comme la loi elle-même. La procédure de reconnaissance syndicale, articles 5 à 10, est presque entièrement d'ordre public. La négociation entre les parties, articles 11 et 12, est d'ordre privé. La conciliation, articles 12, 13 et 14, est mixte. L'arbitrage est plutôt d'ordre public, de même que la durée de la convention. *Quid* de son renouvellement automatique? Dans la cause de la *Brique Citadelle Limitée vs Gagné et autres et l'Union fédérale des ouvriers de la Briqueterie de Québec*, M. le juge Dion a décidé que:

"Le délai d'avis fixé par l'art. 15 de la Loi des relations ouvrières de Québec, pour mettre fin à une convention collective qui contient une clause

⁴⁰ Gérard Tremblay, *Convention collective et extension juridique, Relations Industrielles*, 1952, Vol. 7, nos 1 et 2, page 6.

*de renouvellement automatique, n'est pas une disposition d'ordre public. En conséquence, tout autre délai fixé par cette convention est légal".*⁴¹

Nous croyons que ce délai est d'ordre public. Il n'intéresse pas seulement les parties à la convention en cours sur le point de prendre fin, mais toute association qui, du soixantième au trentième jour précédant l'expiration de la convention collective ou la date de son renouvellement, peut présenter une requête à la Commission en vue d'être reconnue aux lieu et place de l'association signataire, comme représentant des employeurs ou des salariés ou d'un groupe mieux approprié dans les circonstances, pour les fins de la négociation, article 16, premier alinéa. Si les parties à la convention collective étaient libres d'y établir tout autre délai de dénonciation que celui décrété par la loi, les signataires pourraient s'installer à demeure comme représentants collectifs. La situation serait la suivante: la convention renouvelée automatiquement au moins soixante jours avant son expiration au lieu d'entre le soixantième et le trentième jour, ne deviendrait pas non avenue pour le nouveau groupe certifié à la date de renouvellement suivant celle de la requête adressée à la Commission, article 16, 2ème alinéa parce que la date de renouvellement ne pourrait pas suivre la date de la requête; elle l'aurait précédée et il en serait ainsi tous les ans par le renouvellement automatique. L'on voit les dangers d'un pareil système: danger de collusion, danger de frustration de la loi, danger pour l'exercice du droit d'association. L'ordre public veut qu'il n'en soit pas ainsi.

Comme cette question soulève beaucoup d'intérêt, tant dans les milieux légaux que dans le monde industriel et chez les ouvriers, nous allons en étendre l'étude.

La loi nous dit que la convention collective peut être conclue pour le terme d'un an, de deux ou de trois ans, et renfermer une clause de renouvellement automatique pour le même temps si elle est pour une année. Seules, par consé-

⁴¹ (1954) C.S., page 262.

quent, les conventions collectives d'un an peuvent se renouveler automatiquement.

La durée d'un an, de deux ou de trois ans est du domaine de la loi et la disposition est impérative. Il n'est pas permis de conclure une convention collective pour six mois, ni pour quatre ans. Cette proposition n'est pas contestée. La question qui consiste à savoir s'il y aura ou non renouvellement automatique d'une convention collective que les parties croient devoir conclure pour un an seulement est du domaine des contrats, donc, facultative. Mais si les parties jugent à propos d'inclure dans leur accord une clause de renouvellement automatique, il ne leur est pas permis d'en établir le fonctionnement à leur gré.

L'association qui a négocié la convention collective peut être remplacée soit à l'expiration, soit au renouvellement de l'accord. On ne peut pas plus changer la période durant laquelle l'avis de dénonciation peut être donné pour empêcher le renouvellement qu'on peut déroger à la règle qui fixe l'expiration de la convention à un an, à deux ou à trois ans de son entrée en vigueur.

Du soixantième au trentième jour précédant l'expiration d'une convention collective ou la date de son renouvellement, dit la loi, toute association peut, s'il y a lieu, présenter une requête à la Commission en vue d'être reconnue au lieu et place d'une association signataire. Le législateur met absolument sur le même pied les deux éventualités ayant trait à la durée de la convention collective. Il établit la même corrélation entre l'expiration d'un accord qui ne se renouvelle pas et la présentation d'une requête par une association rivale d'une part, et l'expiration possible d'une convention collective susceptible de se renouveler et la présentation de la même requête d'autre part.

On prétend que l'opportunité offerte par le législateur à l'association rivale de présenter une requête pour être certifiée, n'est pas plus protégée si l'on dit que les parties ne peuvent stipuler une époque autre qu'entre le soixantième et le trentième jour pour donner l'avis, qu'en laissant la période

libre, du moment qu'on donne trente jours, et on fait l'hypothèse suivante: supposons une convention collective conclue pour une année avec une clause de renouvellement automatique, et disons que l'avis doit être donné entre le soixantième et le trentième jour. Une partie peut fort bien dénoncer la convention collective le cinquante-neuvième jour et en conclure une nouvelle dès le lendemain et alors, dit-on, l'autre association ne pourra s'adresser à la commission pour être certifiée à la place de l'association signataire qui vient de conclure une convention collective, après avoir dénoncé celle qui la liait. C'est là une mauvaise interprétation de la loi. Voici la solution en pareil cas.

L'association certifiée a utilisé sa reconnaissance syndicale et l'a en quelque sorte épuisée. Aux yeux de la loi, sa position n'est pas préférable à celle d'une autre association qui rencontre les conditions voulues pour être reconnue et présente une requête à cet effet.

Nous partageons entièrement l'opinion de la Cour d'appel dans l'arrêt qu'elle vient de rendre, cassant le jugement de première instance dans *La Brique Citadelle Limitée vs Jean-H. Gagné & al*, et *l'Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec* ⁴²:

"CONSIDÉRANT, vu le texte précité, et en égard des articles 16 et 53 de la Loi des relations ouvrières, qu'il n'était pas loisible aux parties de stipuler que l'avis requis pour empêcher le renouvellement automatique de la convention devrait être donné dans un délai autre que celui fixé par l'article 15, le caractère de cette dernière disposition faisant obstacle à telle dérogation".

M. le juge Pratte dit:

"Si les signataires d'une convention collective étaient libres de déroger à l'article 15, le droit qu'ont les ouvriers de changer d'allégeance syndicale et, partant, de représentant, pourrait être rendu illusoire, ce qui serait manifestement contraire à l'esprit de la loi".

Permission d'en appeler à la Cour suprême vient d'être refusée.

⁴² (1955) B.R., page 384.

96. Les pratiques interdites, en particulier la grève.—

La loi édicte toute une série de pratiques interdites. Elle affirme le caractère de syndicalisme de classe, qui est le nôtre. Les salariés doivent former librement leur propre association, de même que les employeurs. Les principales pratiques interdites sont la grève et la contre-grève. Voici ce que nous dit l'article 24 de la Loi des relations ouvrières:

1. *"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 et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception, par le ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend".*
2. *"Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167) et que quatorze jours ne se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à l'effet."*

Comme nous le savons déjà, la sentence arbitrale n'est pas obligatoire, excepté quand l'employeur est un des services publics mentionnés dans la "Loi des différends entre les services publics et leurs salariés". Supposons une sentence qui porte sur un différend de négociation collective: si l'employeur la trouve trop onéreuse, il n'est pas obligé de l'exécuter, soit en signant un contrat syndical, soit en payant les salaires de la sentence sans signer d'entente collective. La sanction alors est la grève. Pour l'éviter et amener un accord, l'on fait souvent ce qu'on appelle de la conciliation post-arbitrale. Rien dans la Loi des relations ouvrières prévoit cette conciliation, de sorte que les parties au différend ne sont pas obligées de s'y soumettre. Mais, comme elle donne de très bons résultats, il y a lieu de la recommander. Nous étudierons cette conciliation au livre deuxième.

97. La grève dans les services publics.—Quand l'employeur est un service public,

"Tout différend concernant les conditions de travail entre un service public et ses salariés doit être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la convention collective existant entre ce service public et les

représentants de ces salariés, s'il y en a une et si elle y pourvoit, et, dans tout autre cas, suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167)

La sentence arbitrale, unanime ou majoritaire, peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission de relations ouvrières de la Province de Québec laquelle n'est pas tenue de mettre en cause la partie pour le bénéfice de laquelle elle agit". (Article 4, Loi des différends entre les services publics et leurs salariés).

C'est parce qu'à l'article suivant, le législateur devait interdire toute grève ou contre-grève en toute circonstance, privant ainsi les salariés de cette pression économique pour forcer l'employeur à exécuter la sentence que, par une sorte de compensation, il leur a donné le recours au tribunal pour atteindre ce but. Le législateur québécois a pensé que les différends entre le service public et ses employés pouvaient trouver dans la sentence arbitrale obligatoire, mieux que dans la grève, une solution conforme au bien commun de la société sans que les intérêts particuliers légitimes soient sacrifiés.

Le législateur ne définit pas l'expression *services publics*. Il donne une énumération des utilités qu'il range dans cette catégorie:

"Services publics" désigne:

- 1°. Les corporations municipales et scolaires;*
- 2°. Les institutions d'assistance publique au sens de la Loi de l'assistance publique de Québec (ch. 187);*
- 3°. Les asiles d'aliénés;*
- 4°. Les entreprises de transmission de messages téléphoniques ou télégraphiques, de transport, de chemins de fer, tramway ou navigation, de production, de transmission, de distribution ou de vente de gaz, d'eau ou d'électricité; — à l'exception des chemins de fer sous la juridiction du Parlement du Canada;*
- 5°. Les services du gouvernement de la province, mais à l'égard seulement des fonctionnaires et ouvriers visés par la Loi du service civil (chap. 11), et subordonnément aux dispositions de ladite loi".*

Capitant ⁴³ signale le caractère évolutif de la notion de services publics et n'en donne pas de définition. C'est une question de temps et de mœurs. Quand l'utilité générale d'un service est incontestable, l'État ou les corporations municipales en assurent presque toujours la charge. Mais ce serait une erreur que de reconnaître le caractère de services publics uniquement aux services d'utilité générale assumés par l'État ou l'autorité municipale. Chez nous, les chemins de fer nationaux seraient un service public, alors que la Compagnie du Pacifique canadien n'en serait pas un. Il faut chercher un autre critère, Capitant suggère la notion de fonction sociale exercée par les employés du service. Aujourd'hui, la notion généralement acceptée est celle de l'importance du service pour la vie nationale, municipale, que ce service soit public ou privé, ce qui fait qu'il ne peut pas être discontinué.

Par conséquent, sont des services publics les services ou entreprises dont la continuité est considérée comme indispensable à la vie de la nation. On les appelle parfois *les services essentiels*.

Avec le système adopté par le législateur qui a énuméré les utilités auxquelles il reconnaît le caractère de services publics, les principes ne peuvent guère nous servir. Dans l'énumération, nous trouvons des entreprises de l'État et des entreprises industrielles ou commerciales ⁴⁴.

98. La Commission de relations ouvrières.—L'application de la loi relève de la Commission de relations ouvrières, du ministre du travail et du Service de la conciliation et de l'arbitrage. Cette Commission, nous dit le législateur, est un organisme, ce qui ne nous avance guère. Aucune vacance parmi ses membres n'a pour effet de la dissoudre. Elle a

⁴³ Capitant & Cuhe. *Précis de l'éislation industrielle*, 1939, 5e édition, no 51, page 72.

⁴⁴ Voir le "*Droit de grève dans les services publics*", par René H. Man-kiewicz, professeur à la Faculté de Droit de l'Université de Lyon (1954), *R. du B.*, page 331.

son siège social à Québec et peut tenir des séances en tout autre endroit de la province.

La Commission de relations ouvrières est une corporation, mais elle est surtout un tribunal administratif qui exerce aussi des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, comme nos tribunaux l'ont décidé dans *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers Int.*⁴⁵ et *l'Alliance des professeurs catholiques de Montréal vs La Commission de relations ouvrières*.⁴⁶ Une de ses principales fonctions est d'accorder les reconnaissances syndicales et elle peut, pour cause, réviser ou révoquer toute décision et tout ordre rendu par elle, et toute certification qu'elle a émise. Nous étudierons au long la nature et l'exercice de ces pouvoirs en particulier au livre deuxième, sous la rubrique: "Conflits de reconnaissance syndicale".

La Commission peut autoriser par écrit les poursuites pénales, mais elle n'a pas le pouvoir de les intenter. Par contre, elle peut ester en justice pour faire exécuter, sous l'autorité d'un tribunal compétent, la sentence arbitrale quand l'employeur est un service public. Enfin, elle a tous les pouvoirs, immunités et privilèges des commissaires en vertu de la Loi des commissions d'enquêtes.⁴⁷

99. Les recours, la procédure, la preuve et les décisions de la Commission. — I. LES RECOURS: — Les lois du 3 février 1944 ne prévoient pas d'actions en réclamation de salaires, sauf l'action en exécution de sentence arbitrale quand l'employeur est un service public. S'il y a une convention collective de signée, on applique les règles propres au type de convention concernée. Sur le sujet, nous renvoyons à ce que nous écrivons au livre deuxième, sous le titre: "Conflits d'application de convention collective."

Par contre, des pénalités édictées tantôt contre l'employeur, tantôt contre toute personne qui fait défaut de se

⁴⁵ (1952) C.S., page 295.

⁴⁶ (1953) 2 S.C.R., page 140.

⁴⁷ S.R.Q., 1941, ch. 9.

conformer à une obligation ou à une prohibition de la loi, sont imposées sur poursuite sommaire suivant la Loi des convictions sommaires de Québec.⁴⁸ Aucune procédure ne peut être intentée sans l'autorisation écrite de la Commission ou le consentement du Procureur général. L'autorisation s'obtient au moyen d'une requête où on allègue sommairement les faits, avec affidavit à l'appui. L'ordonnance autorisant les procédures doit être explicite et spécifique. Le lieu et la date de l'infraction doivent y être mentionnés, de même que la personne contre qui l'offense a été commise. Mais pour juger de l'insuffisance de l'autorisation, on ne doit pas considérer uniquement son dispositif. Il faut aussi tenir compte du préambule et des considérants. Nous avons deux décisions intéressantes sur le sujet: *Guindon vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de l'Assomption et Thouin et autres*⁴⁹ et *Couture vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de Lauzon*.⁵⁰

La deuxième partie de la Loi des convictions sommaires⁵¹ s'applique, ce qui signifie qu'il y a appel.

Comme la loi ne prévoit aucune prescription, il faut appliquer l'article 2 de la Loi des actions pénales⁵² ce qui fait que la prescription est de deux ans.

II. LA PROCÉDURE.—La loi est très incomplète en matière de procédures, surtout sur la reconnaissance syndicale et l'arbitrage, mais il ne faut pas oublier que le législateur de 1944 a utilisé la Loi des différends ouvriers de Québec sur les conseils d'arbitrage, apparemment sans se rendre compte de son insuffisance.

La Commission peut faire des règlements pour l'exercice de ses pouvoirs, sa régie interne, la conduite de ses séances, la procédure de ses enquêtes et, en général, la mise à exécution de la loi. Ils entrent en vigueur sur approbation

⁴⁸ S.R.Q., 1941, ch. 29.

⁴⁹ (1950) C.S., page 20.

⁵⁰ (1950) C.S., page 201.

⁵¹ S.R.Q., 1941, ch. 29.

⁵² S.R.Q., 1941, ch. 28.

du Lieutenant-gouverneur en conseil, après publication dans la *Gazette Officielle de Québec*.

Le 20 août 1952, la Commission a remplacé, par un nouveau règlement No 1, celui qu'elle avait adopté le 4 juillet 1946, ayant trait à la reconnaissance syndicale. L'article No 1 porte sur des matières qui sont de la compétence du législateur et non de celle de la Commission. De plus, on y donne à l'expression *bona fide* un sens différent de celui que la loi lui attribue.

Article 1. "*Le caractère de bonne foi et le caractère représentatif sont les conditions essentielles requises pour avoir droit à un certificat de reconnaissance syndicale.*"

Article 2. "*Pour permettre l'appréciation du caractère de bonne foi d'une association, les conditions suivantes sont requises:*"

- a)
- b)
- c)
- d) *La Commission tiendra compte de l'observance des articles 20, 21, 22, 24 et 25 de la Loi.*

Ce paragraphe D est *ultra vires* des attributions de la Commission qui s'arroge ici des pouvoirs judiciaires, comme elle l'avait fait dans *l'Alliance des professeurs catholiques*.⁵³ Il n'appartient pas à la Commission, quand elle est saisie d'une demande de reconnaissance syndicale, de juger l'association requérante sur les pratiques interdites qu'elle a pu commettre; la doctrine et la jurisprudence sont bien fixées dans ce sens. Nous renvoyons le lecteur à ce que nous écrivions au livre deuxième, sous la rubrique "Conflits de reconnaissance syndicale."

Les autres dispositions du règlement no 1 ne présentent pas d'intérêt particulier, si ce n'est qu'elles sont très incomplètes. Après bientôt douze ans de fonctionnement, nous n'avons pas de règles de procédures bien arrêtées devant la Commission, qu'il s'agisse de la marche de l'instruction,

⁵³ (1953) 2 S.C.R., page 140.

des pièces à produire, des témoins à entendre. Dans des cas semblables, on procède souvent de façon substantiellement différente.

Lors du Congrès du Barreau de la province, tenu à Québec les 11, 12 et 13 février 1955, l'Assemblée générale a adopté la résolution suivante:

*"Que la Commission des relations ouvrières établisse le plus tôt possible des règles de procédure détaillées, précises et complètes."*⁵⁴

Après la reconnaissance syndicale vient la négociation de la convention collective. L'association reconnue, si elle désire se prévaloir de sa certification, donne à l'employeur ou à l'association d'employeurs ou de salariés, selon le cas, un avis écrit d'au moins huit jours, de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie pour la conclusion d'une convention collective.

Il faut donner au moins huit jours d'avis, ce qui signifie qu'on ne compte ni le temps *aquo*, le jour où l'avis a été envoyé, ni le terme *ad quem*, le jour que l'on fixe pour la rencontre, et si l'avis est transmis par la poste, on doit tenir compte du temps qu'il prendra à atteindre le destinataire, et ce temps ne doit pas être compté.

La pratique est à l'effet d'accompagner l'avis d'une copie de la convention collective qu'on veut négocier. Cette façon de procéder s'impose si l'on veut que, dès la première rencontre, l'autre partie soit en mesure de négocier.

Si les négociations se sont poursuivies sans succès pendant trente jours, ou si l'une ou l'autre des parties ne croit pas qu'elles puissent être complétées dans un délai raisonnable, chacune d'elles peut en donner avis à la Commission en exposant les difficultés rencontrées. Sur réception de l'avis, la Commission en informe le ministre qui charge un conciliateur de conférer avec les intéressés, et de tenter d'effectuer une entente. Le conciliateur doit faire rapport dans les quatorze jours.

⁵⁴ (1955) *R. du B.*, page 171.

En pratique, la conciliation dure plus que quatorze jours, à moins qu'elle s'avère inutile dès les premiers contacts. Le conciliateur fait des rapports intérimaires au ministre.

Sur réception d'un rapport à l'effet que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage, suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec⁵⁵, le rapport du conciliateur tenant lieu de la demande à cet effet. La procédure devant les arbitres a été étudiée avec l'arbitrage au chapitre de La Loi des différends ouvriers de Québec.

III. LA PREUVE.—Après avoir parlé de la procédure, procédure devant la Commission, surtout en matière de reconnaissance syndicale, procédure de négociations privées, de conciliation, puis d'arbitrage, il nous reste à parler de la preuve, preuve devant la Commission et preuve devant les arbitres.

D'une façon générale, la Commission suit les règles de la preuve du code civil et du code de procédure, les dépouillant de ce qu'elles peuvent avoir parfois de trop rigide pour les adapter au genre de litige qu'elle a décidé. Ici encore cependant, le besoin se fait grandement sentir de règles appropriées et bien établies qui ne laissent pas les intéressés et leurs procureurs dans une trop grande incertitude sur les preuves permises aux parties.

Durant les premières années, la Commission ne siégeait presque jamais en public. Les affaires étaient instruites en *chambre*, comme on dit au Palais, dans le cabinet du juge, très souvent en l'absence des parties. Aujourd'hui, les séances de la Commission sont généralement publiques, mais il semble qu'elle ne se croit pas obligée de siéger publiquement. Cette question a fait l'objet d'une autre résolution du Barreau, lors de son dernier Congrès:

"Que la Loi des relations ouvrières (S.R.Q., 1941, ch. 162) soit amendée comme suit:

⁵⁵ S.R.Q., 1941, ch. 167.

a) *Promulguer un article 41c dans les termes suivants:*

"La Commission doit accorder audition publique à toute partie, patronale ou syndicat, qui lui soumet un litige".⁵⁶

La preuve devant les arbitres sera étudiée au livre deuxième, sous la rubrique Présentation des preuves devant les arbitres.

IV. LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION.—La majorité des membres en fonction forme le quorum de la Commission. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents. S'il y a égalité, le président, ou son collègue désigné pour le remplacer, possède en outre un vote prépondérant. Une décision signée par tous les membres a la même valeur qu'une résolution adoptée en séance régulière.

Les procès-verbaux des séances, approuvés par la Commission, sont authentiques; il en est de même des copies ou extraits certifiés par un membre, le secrétaire ou le secrétaire-adjoint.

À venir à l'automne 1954, la Commission, règle générale, ne motivait pas ses décisions. Elle le fait maintenant plus souvent. On sait que l'*Industrial Court*, en Angleterre, pour se conformer au désir exprimé par certains industriels d'éviter le système de précédents du droit anglais, ne motive pas les siennes. Dans notre province, l'opinion générale est que la Commission doit donner les raisons de ses décisions. C'est le système suivi par nos tribunaux. Le code de procédure en fait même une obligation aux juges s'il y a contestation.⁵⁷

Les décisions de la Commission sont rarement publiées. Il y a exception quand un intéressé s'en charge, comme nous l'avons fait en 1947 dans l'affaire de l'*Association des infirmières de la province de Québec vs Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville & al.*⁵⁸ où la Commission a précisé le sens du mot *association* dans les lois du 3 février 1944.

⁵⁶ (1955) *R. du B.*, page 170.

⁵⁷ (541 *C.P.C.*)

⁵⁸ (1947) *R.L.*, page 306.

Les membres de l'Ordre, lors de leur dernier Congrès, ont proposé d'ajouter à la loi un article 41D se lisant comme suit:

*"Les décisions de la Commission, de même que les dissidences d'un ou de plusieurs commissaires doivent être motivées. Elles sont publiées chaque mois par le ministre du travail".*⁵⁹

100. La constitutionnalité.—Dans *Couture vs Commissaires d'écoles pour la Municipalité scolaire de Lauzon*,⁶⁰ on a mis en doute la constitutionnalité de la Loi des relations ouvrières, disant, entre autres choses, qu'elle est *ultra-vires* des pouvoirs de la législature. Une étude très fouillée a été faite de la question. La Cour des sessions de la paix, présidée par M. le juge Pettigrew, a décidé que:

"La Loi des relations ouvrières est intra vires des pouvoirs de la législature provinciale".

"N'est pas incompatible avec l'article 502A du Code criminel et, par conséquent, n'est pas inopérant l'art. 44 de la Loi des relations ouvrières qui prescrit une pénalité pour le défaut de se conformer aux obligations que cette loi impose".

Les autorités étudiées dans ce jugement forment une biographie assez complète des arrêts de jurisprudence sur les juridictions respectives du fédéral et des provinces en matière de syndicat ouvrier, de coalition et de liberté d'association. La cour a aussi examiné les questions suivantes: quand est-on en présence d'une simple défense relevant du droit provincial et quand, au contraire, a-t-on affaire à un texte de droit criminel? est-ce que le même acte peut être couvert par une disposition de droit pénal provincial et être considéré comme un crime? quand la loi provinciale est-elle inopérante?

Par la reconnaissance expresse du droit d'association, l'obligation qu'elle impose à l'employeur de négocier collectivement de bonne foi avec l'association groupant la majorité

⁵⁹ (1955) *R. du B.*, page 171.

⁶⁰ (1950) *C S.*, p. 201 ou 97, *C.C.C.*, p. 218.

absolue des salariés à son emploi, le mécanisme obligatoire de conciliation et d'arbitrage des conflits d'intérêts et des conflits de droit, la création de la Commission de relations ouvrières qui peut prendre toute décision relative à l'application de la loi, la réviser ou la révoquer, on peut dire que la Loi des relations ouvrières est à la base du droit du travail dans la province de Québec.

La préparation et la rédaction des lois que nous venons d'étudier avaient été confiées à Me Louis-Philippe Pigeon, professeur aux Facultés de Droit et des Sciences Sociales à Laval.

CHAPITRE VII

Loi pour assurer le progrès de l'éducation ¹

101. Historique.—102. Application et portée de la loi.

101. Historique.—Cette loi a été motivée par la situation financière précaire d'un grand nombre de commissions scolaires et par les arbitrages qui se poursuivaient depuis un an et demi dans l'enseignement rural. Déjà embarrassés dans leurs finances, les commissaires d'écoles se voyaient obligés de faire face aux augmentations de salaires que les arbitres accordaient invariablement aux institutrices.

Le 2 novembre 1936, à la Malbaie, Mlle Laure Gaudreau fondait son premier syndicat d'institutrices rurales. C'était le début de l'un des plus beaux mouvements d'organisation professionnelle dans la province. Peu de gens connaissent le travail accompli par sa fondatrice et ses aides depuis au-delà de vingt ans, pour organiser en associations le personnel féminin laïque de notre enseignement primaire, en vue d'améliorer ses conditions matérielles et intellectuelles de travail et de rehausser le niveau de l'instruction.

En 1944, quand les lois du 3 février entrèrent dans nos statuts, le mouvement comprenait environ 70 associations groupées dans la Fédération catholique des institutrices rurales, Inc., avec des effectifs de plus de 7,000 membres à l'emploi de quelque 1,300 commissions scolaires, soit au-delà de 80% du personnel enseignant laïque. Comme limites territoriales des associations, le mouvement avait adopté la division de la province en districts locaux d'inspection: une association par district avec, comme employeurs, les 20 ou 30 commissions scolaires du district.

Dès les premiers mois d'application des lois nouvelles, environ 65 associations, déjà incorporées en vertu de la Loi

¹ 10, Geo. VI, ch. 21.

des syndicats professionnels,² furent certifiées par la Commission de relations ouvrières et lancèrent leur mouvement de négociations collectives. Quelques conventions seulement furent signées à la négociation privée, un bon nombre au stage de conciliation, mais dans la majorité des cas, il fallut aller à l'arbitrage. Environ 40 conseils furent organisés pour entendre les différends entre les commissions scolaires et les associations d'institutrices. Toutes les sentences, tant sur les problèmes d'organisation professionnelle qu'en matière de salaires, furent favorables au personnel enseignant. En particulier, les minima, qui étaient alors de \$400. ou \$500.00, furent montés à \$600. ou \$700.00, sauf deux exceptions où les arbitres les limitèrent à \$550.00.

Les autorités provinciales, en particulier le ministère du travail, l'Honorable Antonio Barrette et son sous-ministre, M. Gérard Tremblay, en tête, le Service de la conciliation et de l'arbitrage, M. Victor Doré, alors surintendant de l'instruction publique, se rendirent aux moindres demandes légitimes des associations.

Au début de 1946, un des principaux représentants de l'autorité provinciale déclarait que, grâce au travail de Mlle Laure Gaudreau et de son mouvement, le gouvernement était en train de régler le problème si important du traitement des institutrices rurales. Les choses allaient trop bien. La politique, la mauvaise politique entra en scène. En janvier, février et au début de mars, des délégations de commissaires d'écoles rencontrèrent leur député pour faire cesser les arbitrages. Les députés firent pression, mais sans succès, sur le ministre. Cependant l'hostilité contre les arbitrages, et même contre les conventions collectives dans l'enseignement augmentait.

Le 13 mars, l'Honorable Cyrille Dumaine, ancien orateur, présentait une motion pour faire déposer toute correspondance entre le gouvernement, l'Honorable secrétaire de la province, l'Honorable ministre du travail, tout officier ou toute personne représentant le gouvernement ou l'un de ses

² S.R.Q., 1941, ch. 162.

services, l'Association catholique des institutrices rurales et les commissions scolaires. Au cours du débat, on alla jusqu'à parler d'atelier fermé à propos d'une clause bénigne de préférence syndicale. L'Honorable Antonio Barrette déclara qu'à son arrivée au ministère qu'il dirigeait, il avait trouvé la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés dans nos statuts, et qu'il ne faisait rien autre chose qu'en accorder l'application aux associations d'institutrices et aux commissions scolaires, comme à tout autre groupement dans la province. La motion fut adoptée sur division avec un léger amendement.

Le 9 avril, le Bill no 48, Loi pour assurer le progrès de l'éducation, était présenté à l'Assemblée législative par l'Honorable Omer Côté, secrétaire de la province, et le 16, il était adopté en troisième lecture par un vote de 40 à 36.

La loi, sanctionnée le 17 avril, entrait en vigueur le jour de sa sanction, sauf les articles 25, 26 et 27 qui prenaient effet sur proclamation, ce qui se fit le 18 mai.

102. Application et portée de la loi.—Les articles 1 à 24 créent le Fonds d'éducation pour venir en aide aux commissions scolaires, améliorer et stabiliser leur situation financière et assurer le progrès de l'enseignement dans la province. La loi prévoit de quelle manière ce fonds va être alimenté, puis elle réorganise les finances scolaires. Les articles 25 et 26 seuls nous intéressent.

Dans les municipalités rurales, c'est-à-dire dans toute municipalité autre qu'une municipalité de cité ou de ville, les commissaires et les syndics d'écoles sont tenus de payer à leurs instituteurs et institutrices un salaire annuel d'au moins six cents dollars. Ainsi, le gouvernement s'est servi des sentences arbitrales pour établir son salaire minimum, ce qui était parfaitement dans l'ordre.

Le gouvernement est autorisé à contribuer au paiement des salaires à même le Fonds d'éducation, dans une proportion que détermine le lieutenant-gouverneur en conseil et qui ne doit pas excéder soixante-quinze pour cent des salaires.

Nonobstant toute disposition législative au contraire, aucun différend entre instituteurs ou institutrices et commissaires ou syndics d'écoles dans les municipalités rurales, relativement à des questions de salaires ou de conditions de travail, ne peut être soumis à des commissions ou comités d'arbitrage ou de conciliation.

Toute décision d'un comité ou d'une commission d'arbitrage ou de conciliation relative à un différend de cette nature, dans les cités et villes d'une population de dix mille âmes ou plus, doit être soumise à l'approbation de la Commission municipale de Québec et, si elle est approuvée, elle entre en vigueur à la date fixée par cette commission.

Nul doute que la Loi pour assurer le progrès de l'éducation enlève aux instituteurs et aux institutrices, aux commissaires et aux syndics d'écoles des municipalités rurales, le recours aux commissions ou aux comités d'arbitrage ou de conciliation, c'est-à-dire, à l'arbitrage et à la conciliation selon la Loi des différends ouvriers de Québec. Cette loi d'exception fait aussi disparaître l'arbitrage accordé par la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, parce que ces lois n'ont pas d'arbitrage propre mais utilisent celui de la Loi des différends ouvriers de Québec, alors qu'elles ont institué une conciliation nouvelle, bien différente de la conciliation de la Loi des différends ouvriers de Québec, mais cette conciliation, la loi de 1946 ne la couvre pas. C'est une conciliation légale par opposition à conventionnelle, et obligatoire, alors que la conciliation de la Loi des différends ouvriers de Québec est contractuelle et facultative. De plus, la conciliation de la Loi des relations ouvrières se fait par l'intervention d'un officier du ministère du travail, le conciliateur, alors que celle de la Loi des différends ouvriers de Québec fonctionne au moyen de conseil de conciliation composé de quatre conciliateurs, chaque partie du différend en nommant deux.

L'unique conciliateur de la Loi des relations ouvrières, qui est chargé d'agir par le ministre du travail sur l'information de la Commission, ne peut pas être confondu avec

les conseils de conciliation de quatre membres choisis par les parties.

Cependant, il est certain que le gouvernement a voulu enlever aux instituteurs et aux institutrices rurales, et aux commissaires d'écoles, la conciliation qui se pratiquait alors dans les différends entre les associations du personnel enseignant et les commissions scolaires. Or, c'était uniquement la conciliation de la Loi des relations ouvrières. On n'avait pas recours à la conciliation de la Loi des différends ouvriers de Québec pour la bonne raison qu'elle ne s'appliquait pas aux litiges en question. Les rédacteurs de la loi se sont magistralement trompés. Apparemment, ils n'étaient pas au courant de la situation qu'ils avaient à rencontrer et ils ont confondu les deux lois.

Dans la pratique, l'administration a interprété la Loi pour assurer le progrès de l'éducation comme si la conciliation de la Loi des relations ouvrières avait été couverte par l'article 24, et, vu qu'il n'y a aucun recours, *mandamus* ou autre, pour obtenir les services du conciliateur, les intéressés ont dû se plier devant l'application qu'on a faite de la loi. Quand la convention collective n'est pas signée à la négociation privée, pour ce qui est du recours à la législation, les parties doivent en rester là.

Lois concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés ¹

103. Historique.—104. Application de la loi.—105. Sens du mot "différend".—106. Dispositions de fond.—107. Intégration de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés dans celles des relations ouvrières, et des différends entre les services publics et leurs salariés.—108. Les corporations municipales et scolaires de cité ou de ville — La Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.

103. Historique.—Il s'agit du Bill no 60 de la session de 1949. Cette mesure a rencontré beaucoup d'opposition de la part des salariés et elle a donné lieu à de nombreuses délégations auprès du Premier ministre, des députés des villes, et des membres du Conseil législatif où l'on a essayé de la faire échouer après son adoption à l'Assemblée législative.

La session touchait à sa fin. Dès la rentrée des Chambres, le gouvernement avait déposé le Bill no 5, Loi édictant le code du travail de la province de Québec, qui fut retiré à la suite des critiques nombreuses dont il avait été l'objet de la part de tout le mouvement ouvrier et d'une portion considérable des employeurs. En plus d'un bon nombre de dispositions sur des sujets nouveaux, la mesure comportait une sorte de revision, avec de nombreux amendements, de la Loi des relations ouvrières,² de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés³ de la Loi des syndicats professionnels,⁴ de la Loi de la convention collective,⁵ de la

¹ 13, Geo. VI, ch. 26.

² S.R.Q., 1941, ch. 162A.

³ S.R.Q., 1941, ch. 169.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 162.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 163.

Loi du salaire minimum,⁶ de la Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure.⁷ Toutes ces lois étaient abrogées. La Loi des différends ouvriers de Québec,⁸ qui est aujourd'hui sans application sauf les articles sur la conciliation qui servent en certains cas, et les textes portant sur l'arbitrage que la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés se sont incorporés, disparaissait complètement. Par contre, la Loi des relations ouvrières était substantiellement conservée. On gardait aussi en bonne partie la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, mais en même temps on édictait en quelque sorte une loi nouvelle pour l'arbitrage "dans le cas d'un différend entre une corporation municipale ou scolaire et ses employés". C'était le titre deuxième, intitulé "Régime du travail dans les services publics", et c'est ce titre du Code provincial du travail de 1949 qui est devenu la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés.

La Loi des enquêtes en matière de différends industriels⁹, devenue inutile par suite de la disparition de la Loi Lemieux le 30 juin 1948, était abrogée.¹⁰

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 164.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 342.

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 167.

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 168.

¹⁰ En 1925, dans l'affaire de *Toronto Electric Commissioners vs Snider & al* (1925) 2 D.L.R., page 5), le Conseil privé avait décidé que la Loi des enquêtes en matière de différends industriels, l'ancienne Loi Lemieux, dans sa rédaction d'alors, empiétait sur les pouvoirs attribués aux provinces par l'article 92 de la constitution, n'était justifiable par aucun pouvoir donné au fédéral à l'article 91, n'avait pas été passée en une période de crise nationale et, par conséquent, elle était *ultra-vires* des attributions du parlement du Dominion. En 1932, par 22, Geo. VI, ch. 46, la Législature adoptait la Loi des enquêtes en matière de différends ouvriers de Québec, devenue le chapitre 168 lors de la refonte de 1941. Cette législation était à l'effet que les dispositions de la "Loi des enquêtes en matière de différends industriels" (*S. Rev. du Canada*, 1927, ch. 112), en vigueur le 19 février 1932, s'appliquait à tout différend industriel soumis exclusivement à la juridiction législative de la province.

104. Application de la loi.—La loi s'applique aux corporations municipales de cité ou de ville, quelles que soient les lois qui les régissent. Tombent aussi sous le coup de la loi les corporations de commissaires, de syndics ou d'administrateurs d'écoles, à quelques régimes qu'elles appartiennent, exerçant leur juridiction partiellement ou entièrement dans le territoire d'une cité ou d'une ville. Comme on le voit, la loi ne s'applique pas aux corporations municipales régies par le Code municipal, ni aux corporations scolaires dans les municipalités rurales. Ces deux groupes de corporations continuent d'être des services publics, sans plus, dans le sens de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, avec cependant un régime d'exception en matière de conciliation et d'arbitrage pour les corporations scolaires en vertu de la Loi pour assurer le progrès de l'éducation.¹¹

Après nous avoir dit ce que signifient les expressions "corporation municipale" et "corporation scolaire", le législateur définit le terme "différend". L'étude de cette question, vu le développement qu'elle requiert, fera l'objet d'une division entière.

Enfin, le terme "ministre" signifie le ministre des affaires municipales, lorsqu'il s'agit de l'arbitrage d'un différend concernant une corporation municipale, et le secrétaire de la province pour les différends concernant les corporations scolaires.

105. Sens du mot "différend".—L'expression *différend* signifie:

*"Tout différend ou litige ou ceux de la Loi des différends ouvriers de Québec"*¹².

Le titre deuxième du code projeté ne renfermait aucune définition, pour la bonne raison qu'il y avait au commencement de la loi un lexique, une définition des termes qui s'appliquait au titre deuxième comme aux autres titres. On y

¹¹ 10, Geo. V, ch. 21.

¹² S.R.Q., 1941, ch. 167.

répétait, en les complétant, les définitions des lois qu'on abrogeait, et on en ajoutait de nouvelles pour les besoins nouveaux. Parmi les définitions, il y avait celle du terme *différend*, à la lettre k :

"Un conflit, un désaccord, ou une mésentente entre un patron et ses employés ou une association de salariés, ou entre une ou plusieurs associations patronales et une ou plusieurs associations de salariés, portant sur toute question relative au travail et particulièrement sur

1. *le salaire, sa base et son taux;*
2. *le rythme et le nombre d'heures de travail, y compris le surtemps;*
3. *les conditions d'emploi et les malfaçons;*
4. *le renvoi, la suspension, l'embauche ou le refus d'embauche d'un ou plusieurs salariés, à cause du fait qu'ils exercent un droit reconnu par ce code;*
5. *les jours de chômage et les congés payés;*
6. *l'insuffisance, la qualité ou le prix de la nourriture ou des articles fournis aux salariés;*
7. *le refus d'exécuter ou la violation d'une convention collective.*

Pour rédiger cette définition, on s'était très sagement inspiré de l'expérience, expérience des officiers de l'administration, expérience des employeurs et des salariés, de même que de l'interprétation judiciaire. Le texte général du début venait en grande partie des notes de M. le juge Boulanger dans *Association catholique des institutrices rurales du district No 60 vs Les Commissaires d'écoles de St-Pascal*.¹³ Dans les paragraphes numérotés 1 à 7, on retrouvait, heureusement remodelés, certains textes des huit paragraphes de l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Aucun des sous-paragraphes ne mentionnait les différends de négociations collectives, négociations d'une première convention, de renouvellement ou d'amendements, de beaucoup les plus fréquents. On peut dire en effet que trois différends sur quatre tombent dans cette catégorie. Il

¹³ Jugement non rapporté dont l'appel a été rejeté pour un autre motif. (1947) *B.R.*, p. 728 ou (1948) *R.L.*, page 97.

n'était pas nécessaire cependant de les couvrir par un sous-paragraphe particulier parce qu'ils étaient compris dans le texte général: "un conflit, un désaccord ou une mésentente entre un patron et ses employés. . . portant sur toute question relative au travail".

Quand on est allé puiser dans le projet du Code du travail le projet de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, on a vu que le titre deuxième, dont on avait décidé de se servir, ne renfermait pas de définition. Le rédacteur du projet de loi connaissait, il y a lieu de dire vaguement, les débats engagés entre les associations d'institutrices et les Commissions scolaires devant la Cour supérieure et la Cour d'appel sur le sens du mot *différend*, débats occasionnés par l'absence de définition dans la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés et par les renvois, dans ces deux lois, à la Loi des différends ouvriers de Québec. Mais au lieu de suivre ce qu'avaient si formellement décidé les tribunaux, ou de prendre la bonne définition qu'il y avait au commencement du Bill No 5, on a fabriqué une définition qui met de côté les arrêts des tribunaux et on est retourné à cette idée qu'il fallait, en cette matière, se référer à la Loi des différends ouvriers de Québec. Et, pour couvrir les situations qu'on avait en vue et qui étaient celles couvertes par les jugements, on a rédigé un texte qui ignore ces décisions et, ce qui est plus grave, qui ne couvre pas la majeure partie des cas qu'on voulait couvrir. C'est surprenant, c'est extraordinaire, mais c'est comme cela. Le résultat est que la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés doit être considérée comme inopérante dans la plupart des cas pour lesquels elle a été votée.

On me dira peut-être que le législateur était bien maître, dans une législation nouvelle, de ne pas tenir compte des arrêts de la Cour d'appel, et de donner au terme *différend*, par un texte précis voté à cet effet, un autre sens que celui que le pouvoir judiciaire lui avait donné, même s'il s'agissait de couvrir les situations qu'on avait antérieurement soumises aux tribunaux. C'est exact et j'y consens volontiers,

bien que cette façon de légiférer soit de nature à mêler les gens qui le sont déjà assez sans cela, mais encore faut-il que ce sens couvre la réalité, les situations qu'on veut lui faire couvrir. Or, il arrive que l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec, qu'on a intercalé dans la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, ne couvre pas les différends que présentent très souvent les négociations de conventions collectives, différends pour lesquels on a légiféré, c'est-à-dire, les conflits, les désaccords, les mésententes, pour me servir des termes du projet du Code du travail, entre une corporation municipale et scolaire et ses employés, en rapport avec la négociation d'un premier contrat syndical, de ses amendements ou de son renouvellement.

On a parlé du premier sous-paragraphe de l'article comme pouvant s'appliquer au différend de négociations collectives. Voyons un peu.

"Le prix qui doit être payé pour un travail exécuté ou en voie d'exécution que le différend s'élève au sujet des gages, ou des heures, ou du temps de travail. . ."

Sans doute que le salaire est le prix qui doit être payé pour un travail, et il est un des principaux objets de la convention collective; on peut dire la même chose des heures de travail, mais il y a beaucoup d'autres clauses importantes dans le contrat syndical. Il y a la détermination des catégories de salariés; il y a les congés payés, les fêtes chômées; il y a la séniorité; il y a l'apprentissage; il y a la sécurité syndicale; il y a la procédure de règlement des différends. Autant de sujets qui ne peuvent pas être couverts par le texte que nous venons de citer et ne peuvent encore bien moins l'être par les paragraphes qui portent sur des dommages causés par les retards apportés à l'exécution du travail, le prix à payer pour l'extraction d'un minerai, etc. Il faut avoir beaucoup d'imagination pour dire que l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec peut couvrir les négociations de conventions collectives.

Il y a encore mieux dans l'intercalation de l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec, comme définition du

mot *différend*, dans la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés. Ainsi, comment peut-on concevoir un différend mettant aux prises une commission scolaire et son personnel enseignant qui tomberait sous le coup des sous-paragraphes 3 et 6:

3. "Le prix à payer pour l'extraction d'un minéral ou d'une autre substance d'une mine ou d'une carrière; ou les allocations, s'il y en a, qui doivent être faites pour déflexions, rebuts, failles ou autres causes en retardant l'extraction."
6. "La mauvaise ventilation ou l'état dangereux des mines et l'insalubrité des locaux dans lesquels se font les travaux, ou le manque de commodité nécessaire dans ces locaux."

Prenons maintenant les paragraphes 4, 7 et 8:

4. "L'exécution ou la non exécution de toute stipulation ou convention écrite ou verbale"
7. "Le renvoi ou l'emploi, en vertu d'un contrat, d'un employé ou d'un certain nombre d'employés".
8. "Le renvoi d'un ou plusieurs employés à raison de son ou de leur affiliation à une association ouvrière ou de travail".

Ces textes couvrent les différends d'interprétation et d'application de la convention collective, par exemple, les griefs mais non pas les différends de négociations collectives.

M. le juge Louis Cousineau avait raison quand il disait dans *l'Association catholique des institutrices rurales du district No 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Athanase*:¹⁴

"Considérant que l'énumération contenue dans l'article 4 de la Loi des différends ouvriers¹⁵ est nécessairement limitée aux cas ou objets qui y sont indiqués, qu'il ne saurait y être ajouté, et qu'il n'y est aucunement édicté que le refus ou la négligence d'une commission scolaire, plus particulièrement, de conclure une convention collective est ou constitue un différend au sens dudit article".

¹⁴ Jugement non rapporté dont l'appel a été rejeté (1947) B.R., page 703 ou (1947) R.L., page 513.

¹⁵ S.R.Q., 1941, ch. 167.

Ce fut aussi l'opinion de M. le juge Boulanger, et sur ce point les arrêts de la Cour d'appel confirment implicitement les jugements de la Cour supérieure.

La définition qu'on a donnée au mot *différend* dans la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés est grave de conséquences. Un grand nombre des différends que l'on soumet actuellement aux arbitres en vertu de cette loi ne sont pas des différends au sens de la loi, avec le résultat que l'une ou l'autre des parties peut d'abord refuser d'aller devant les arbitres; avec le résultat aussi qu'une fois la sentence rendue, l'une ou l'autre des parties peut refuser de l'exécuter.

106. Dispositions de fond.—La loi en est une d'arbitrage seulement. Il n'y est pas question du droit d'association, de la reconnaissance syndicale, des négociations collectives privées, de la conciliation, pour la bonne raison que, dans le Code du travail, ces matières étaient couvertes par le titre premier. Nous sommes en face d'une loi d'arbitrage sans passer par la conciliation et c'est uniquement comme loi d'arbitrage qu'elle a été appliquée par les deux ministères concernés. La loi d'ailleurs renferme plusieurs textes qui indiquent clairement que le différend va immédiatement devant des arbitres. Ainsi, quand le législateur indique le ministre qui a charge de l'application de la loi, il spécifie: "Lorsqu'il s'agit de l'arbitrage".

En 1950, la question qui consiste à savoir si la conciliation doit être utilisée avant d'aller à l'arbitrage a été soulevée dans un différend entre les *Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de Longueuil vs l'Association catholique des institutrices de Longueuil*.¹⁶ Le conseil arbitral était présidé par M. le juge Irénée Lagarde, de la Cour des sessions de la paix et professeur à l'université de Montréal, avec comme arbitre patronal Me Philippe Lamarre, et Me Victor Cartier, comme arbitre syndical.

Au début de l'instruction, le procureur du syndicat s'est objecté à ce qu'il y soit procédé parce qu'il n'y avait pas eu

¹⁶ Dossier du Secrétariat de la province pour l'année 1949, no 3200.

de conciliation au préalable. Entre autres arguments, il invoquait la loi générale en la matière. L'objection a été renvoyée et nous croyons que c'est une bonne décision. Quand une matière est couverte à la fois par une loi générale et une loi spéciale, la loi générale cède le pas devant la loi spéciale. Au surplus, la loi générale en matière de procédures d'arbitrage est la Loi des différends ouvriers de Québec¹⁷. À l'article 20, cette loi prévoit aussi bien l'arbitrage d'un différend qui n'a pas été soumis à la conciliation que l'arbitrage d'un conflit qui l'a été. Au surplus ajoutons que c'est à la Loi des différends ouvriers de Québec que l'article 1 de la loi que nous étudions réfère pour nous dire ce qu'il faut entendre par un "différend".

En renvoyant l'objection, M. le juge Lagarde aurait dit que le dossier ayant été référé aux arbitres par le ministre en charge de la loi, en l'espèce, le secrétaire provincial, le conseil devait procéder comme il avait reçu instructions de le faire, ce qui nous paraît parfaitement dans l'ordre. Nous renvoyons à ce que nous dirons en étudiant: "Les objections à l'arbitrage", au livre deuxième.

Tous les deux ans, au plus tard dans les trente jours précédant la fin de son année financière, la corporation municipale doit recommander au ministre une personne pour agir comme membre du conseil d'arbitrage chargé d'instruire tout différend qui pourra s'élever entre elle et ses employés pendant les deux années financières suivantes. Dans le même délai, les employés ou l'association accréditée pour les représenter recommande une personne pour agir comme membre du conseil d'arbitrage. Si l'une ou l'autre des parties néglige ou omet d'exercer son droit de recommandation, le ministre désigne lui-même une personne pour remplir la fonction. Le troisième membre du conseil, qui représente le public et agit comme président, est nommé par le Lieutenant-gouverneur en conseil. Si un différend se présente, le ministre met l'organisme arbitral en mouvement.

¹⁷ S.R.Q., 1941, ch. 167.

Des dispositions analogues existent pour les corporations scolaires.

Aucune disposition d'une sentence arbitrale comportant une augmentation de dépenses pour la corporation municipale ou scolaire n'est exécutoire avant l'expiration de son année en cours lors du prononcé de la sentence, et ne peut rétroagir au delà de douze mois à compter de sa date. Ces dispositions s'appliquent à la convention collective aussi bien qu'à la décision des arbitres.

La sentence arbitrale et la convention collective doivent être pour un terme de 24 mois et peuvent contenir une clause de réajustement automatique des salaires selon les fluctuations de l'indice officiel du coût de la vie au Canada.

Aucun bref de *Quo Warranto*, *de mandamus*, *de certiorari*, de prohibition ou d'injonction ne peut être émis contre un conseil d'arbitrage ni contre ses membres, en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte relevant de l'exercice de leurs fonctions.

107. Intégration de la loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, dans celles des relations ouvrières et des différends entre les services publics et leurs salariés.—Peut-on intégrer la loi que nous étudions dans les lois du 3 février 1944? Par exemple, dans le cas d'un différend concernant une corporation municipale de ville, peut-on faire de la conciliation en vertu de la Loi des relations ouvrières et procéder à l'arbitrage selon la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés? Pour au moins deux raisons, il faut répondre négativement à cette question: a) la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés considère comme un différend une situation qui n'en n'est pas une d'après la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés b) la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés relève soit du ministre des affaires municipales, soit du secrétaire de la province, selon qu'il

s'agit d'une corporation municipale ou d'une corporation scolaire, alors que la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés sont de la compétence du ministre du travail. Par contre, une sentence couvrant une corporation municipale de ville, obtenue en vertu de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés, peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par la partie intéressée ou la Commission de relations ouvrières. Le rôle du pouvoir judiciaire est le même pour ce qui est des deux lois, et aucun ministre n'est concerné dans l'action en exécution de sentence.

Le moyen de défense soumis aux tribunaux par les commissions scolaires de 1947, et qui a été écarté, devrait être accueilli dans une action intentée à la suite d'une sentence arbitrale portant sur la négociation d'une convention collective, son renouvellement ou ses amendements, rendue par des arbitres nommés en vertu de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, à moins que les cours passent outre à la définition du mot "différend" dans la loi qu'elles auront à appliquer, et à moins aussi qu'elles mettent de côté leurs décisions antérieures.

À ma connaissance, à date, une seule action a été intentée pour faire exécuter une sentence rendue en vertu de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés, et elle l'a été par la commission. Il s'agit de l'affaire de *Commission de relations ouvrières de la province de Québec vs Cité de St-Jean et Association canadienne des employés municipaux de St-Jean Inc.*, actuellement en délibéré devant M. le juge Elphège Marier.¹⁸

108. Les corporations municipales et scolaires de cité ou de ville — La loi des relations ouvrières et la loi des différends entre les services publics et leurs salariés.—Les corporations municipales et scolaires de cité ou de ville tombent sous le coup de la Loi des relations ou-

¹⁸ C.S. district d'Iberville, no 7730.

vrières et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, tout comme si la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés n'avait pas été votée. En effet, les lois du 3 février 1944 n'ont été abrogées ni directement ni indirectement par la loi du 10 mars 1949. Ces corporations sont encore des employeurs en vertu de la Loi des relations ouvrières et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, comme elles sont encore des services publics couverts par la dernière de ces deux lois. D'où il résulte que l'on peut procéder à la conciliation d'un différend concernant une corporation municipale ou scolaire de cité ou de ville par l'intermédiaire d'un conciliateur du ministère du travail, et ce différend, à défaut d'entente, peut être soumis à un conseil d'arbitrage organisé en vertu de la Loi des relations ouvrières et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. On pourra exécuter la sentence ainsi obtenue en intentant une action en vertu de la Loi des différends entre les services publics et leur salariés.

NOTE DE L'AUTEUR. Sur l'action en exécution de sentence arbitrale rendue par application de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, voir ADENDA où nous analysons le jugement rendu par M. le juge Elphège Marier dans *Commission de relations ouvrières de la province de Québec, vs Cité de St-Jean et Association canadienne des employés municipaux de St-Jean Inc.*

Vue d'ensemble de nos lois provinciales sur la réglementation du contrat de travail

109. Préliminaires.—110. Ordonnance du salaire minimum et décret de convention collective.—111. Ordonnance du salaire minimum et convention collective particulière.—112. Convention collective extensionnée et convention collective particulière.—113. Intégration des trois règles précédentes.

109. Préliminaires.—Maintenant que nous connaissons les différentes lois qui permettent de fixer les salaires et de réglementer les conditions de travail, il y a lieu d'en prendre une vue d'ensemble et de voir comment elles s'intègrent les unes dans les autres.

Il peut arriver qu'une situation de faits tombe sous deux régimes de loi. Ainsi, un industriel est couvert par un décret, mais on sait que la Loi de la convention collective ¹ n'a pas aboli les ententes particulières, que l'employeur peut même être contraint d'en négocier une par une association de salariés groupant la majorité absolue de son personnel et qui a obtenu une reconnaissance syndicale. De la convention collective extensionnée ou de la convention collective sans extension, laquelle va-t-on appliquer, par exemple, aux salaires ? Nous avons ici un exemple.

110. Ordonnance du salaire minimum et décret de convention collective.—La convention collective extensionnée l'emporte toujours sur l'ordonnance. En effet, la Loi du salaire minimum ² ne s'applique pas aux "salariés régis par un décret rendu sous la Loi de la convention collective", nous dit l'article 2. La question n'est pas de savoir laquelle des deux réglementations est la plus avantageuse

¹ S.R.Q., 1941, ch. 163.

² S.R.Q., 1941, ch. 164.

pour les salariés. D'ailleurs, il résulte de la nature de chacune d'elles, des éléments qui entrent en ligne de compte pour fixer les salaires dans l'un et l'autre cas, que les taux des décrets sont presque toujours supérieurs à ceux des ordonnances.

La convention collective extensionnée exclut l'application de l'ordonnance, avons-nous écrit. Mais, nous dira-t-on, comment se fait-il que l'ordonnance no 3, sur les congés annuels payés, est appliquée dans plusieurs industries ou commerces couverts par des décrets? C'est que ces décrets se sont en quelque sorte incorporés l'ordonnance en disant que les salariés qu'ils régissent ont droit aux congés payés qu'elle décrète. En fait, ce sont les décrets qu'on applique et non pas l'ordonnance. L'on sait que dans ces cas, la question des congés payés est administrée par les comités paritaires et non par la Commission du salaire minimum.

111. Ordonnance du salaire minimum et convention collective particulière.—On se sert ici de la règle posée par l'article 2 de la Loi du salaire minimum, à l'effet que cette loi s'applique "à tous les salariés dont le travail se fait dans la province", à moins que la convention collective particulière ne soit plus avantageuse, comme le veulent les articles 23, 24 et 25, ce qui arrive presque toujours quand il y a une convention collective. Dans un très grand nombre de cas cependant, il n'y en a pas et alors c'est l'ordonnance du salaire minimum qui s'applique avec ses salaires très peu élevés.

Les ordonnances s'appliquent aussi aux salariés régis par une convention collective sur les sujets qui ne sont pas couverts par l'entente, exemple, les congés annuels payés, en l'espèce, l'ordonnance no 3.

112. Convention collective extensionnée et convention collective particulière.³—Les dispositions de la convention collective qui ne peuvent être extensionnées parce

³ J'ai déjà étudié cette question au long dans la *Revue du Barreau — Législation du travail* — *Revue du Barreau* (1948) Tome 8, page 53.

qu'elles ne sont pas couvertes par les art. 9 et 10 de la Loi de la convention collective, peuvent faire l'objet d'une convention collective particulière entre employeur et employés déjà couverts par un décret, quels que soient les avantages qu'elle procure aux salariés, du moment qu'elles sont permises par les lois. Ce sont, par exemple, les dispositions portant sur la sécurité syndicale: atelier fermé, atelier syndical, préférence syndicale, maintien d'affiliation, perception des cotisations. Ce sont aussi les clauses relatives au règlement des différends: comités de griefs, conciliation, arbitrage.

Quant aux conditions de travail couvertes par le décret, telles que les salaires, la durée du travail, l'apprentissage, la classification des opérations, etc., il est permis aux parties déjà liées par le décret d'en faire l'objet d'une convention collective particulière, à condition que les dispositions de cette convention soient plus avantageuses pour les salariés que celles du décret. Ce que la loi ne permet pas, c'est de donner aux salariés par la convention moins que ne leur donne le décret. C'est ce que disent les art. 11, 12 et 13 de la Loi de la convention collective. L'art. 13 le dit expressément, car il s'applique aussi bien à la convention collective particulière qu'au contrat individuel de travail. Si la rédaction de la loi de 1937 pouvait laisser des doutes, il n'en est pas ainsi avec la loi de 1940.

113. Intégration des trois règles précédentes.— Voici, intégrées pour former un tout, les trois règles précédentes. Nous aurons ainsi la structure des salaires dans la province.

On ne peut, soit au moyen d'organismes économique-sociaux, tels que les syndicats et les associations, soit par des interventions de l'État, faire que tous les employeurs et tous les salariés soient capables de s'organiser professionnellement, ou, s'ils le sont, les rendre capables de négocier collectivement leurs conditions de travail. Pour assurer une rémunération raisonnable à ces deux catégories de travailleurs, ceux qui ne peuvent se grouper selon leur métier ou

leur profession et ceux dont les groupements ne sont pas suffisamment forts, l'État a établi la réglementation du salaire minimum au moyen de l'ordonnance no 4, qui est l'ordonnance de base, et de l'ordonnance no 3 sur les congés annuels payés. C'est ce qu'en certains milieux on appelle le *salaire vital*. Il serait plus juste de dire que c'est le salaire physiologiquement nécessaire: Un ouvrier ne peut vivre avec moins.

Pour ajouter au salaire minimum décrété par l'État, le législateur a prévu la négociation d'accords entre les parties au contrat de travail. Ainsi, au-dessus de la réglementation des ordonnances, nous avons les conventions collectives. Certaines de ces conventions sont conclues entre des employeurs qui jouent un rôle de premier plan dans l'industrie ou le commerce et leurs salariés. Elles représentent ce que les parties ont estimé être un salaire juste et raisonnable pour l'ouvrier et sa famille. L'administration, mise au courant de ces accords, après les avoir étudiés, en vient à la conclusion qu'avec certains réajustements, ils devraient être étendus à tous les employeurs et à tous les employés de l'industrie. Le Lieutenant-gouverneur en conseil promulgue un décret et par le jeu de l'extension juridique, la convention devient obligatoire pour toute la profession.

Mais les salaires des décrets, s'ils rencontrent les conditions générales de l'industrie ou du commerce concerné, ne peuvent tenir compte des conditions particulières des entreprises, qui diffèrent les unes des autres, soit par la mécanisation, soit par la clientèle qu'elles se sont créée. L'État a eu soin de ne pas trop niveler. Il a alors prévu des conventions collectives particulières pour couvrir ce qui ne pouvait pas l'être par les décrets, ou ajouter à ce qui s'y trouvait déjà, particulièrement en matière de salaires. Ce sont des conventions complémentaires, comme des avenants.

Les salaires des conventions collectives, même des conventions complémentaires, sont des minima. L'employeur est libre de payer davantage aux employés qui le méritent. C'est le cas d'un bon nombre de travailleurs. Le salaire du

contrat de travail, contrat individuel, vient ajouter au salaire réglementaire des décrets ou des conventions collectives.

Donc, à la base, nous avons la réglementation du salaire minimum, salaire physiologiquement nécessaire. Nous avons ensuite le salaire social établi par les décrets. Puis, vient le salaire des contrats individuels de travail, qu'on a appelé salaire de convenance.

Une centaine de décrets ou de conventions collectives extensionnées couvrent environ 230,000 salariés, alors que près d'un million tombent sous le coup de la Loi du salaire minimum. Sur ce nombre, environ 765,000 sont effectivement couverts par les ordonnances, no 4, l'ordonnance générale, no 3, l'ordonnance sur les congés annuels payés et no 41, pour les corporations municipales et scolaires. La différence, 230,000 travailleurs, sont régis par des conventions collectives particulières plus avantageuses que les ordonnances.

Les corporations municipales et scolaires en regard des différentes lois

114. Préliminaires.—115. Les corporations municipales rurales.—116. Les corporations scolaires de campagne.—117. Les corporations municipales et scolaires des cités ou de ville.

114. Préliminaires.—L'application de notre droit du travail aux corporations municipales et scolaires est plutôt compliquée. Signalons aussi la tendance de l'administration provinciale à soustraire les corporations publiques au droit ouvrier.

Ce régime d'exception fonctionne au moyen des ordonnances du salaire minimum et des décrets d'extension de convention collective. La définition du terme *employeur*, qui renferme le mot *corporation*, couvre aussi bien les corporations publiques que les corporations privées. Mais on utilise souvent le pouvoir que la loi donne à la Commission et au Lieutenant-gouverneur de définir les catégories de salariés¹ ou d'employeurs² pour exempter les corporations publiques. Ainsi le décret relatif à l'industrie et au métier de la construction, région de Rimouski, nous dit :

“Nonobstant toute autre disposition, les cités et villes et les corporations municipales ne sont pas assujetties aux dispositions du décret pour ce qui est des travaux de réparation des immeubles qu'ils possèdent”.

Au lieu de grouper ensemble les corporations municipales, puis les corporations scolaires, qu'elles soient rurales, de cité ou de ville, nous adopterons la division généralement suivie par le législateur, qui consiste à unir les corporations rurales et les corporations de cité et de ville, qu'elles soient municipales ou scolaires.

¹ S.R.Q., 1941, ch. 164, art. 13.

² S.R.Q., 1941, ch. 163, art. 10.

115. Les corporations municipales rurales.—Ces corporations sont des employeurs au sens de la Loi des syndicats professionnels,³ et elles peuvent, comme corporation mais non par l'intermédiaire de leur association, conclure des conventions collectives avec les associations formées par leurs employés. Il faut dire la même chose de l'application de la loi de la convention collective.⁴ Cependant, ni l'une ni l'autre de ces lois n'ont été employées par les corporations municipales rurales, et nous ne trouvons chez elles ni convention collective particulière du chapitre 162 ni décret. Il ne faut pas se méprendre cependant. Si les corporations municipales rurales n'ont pas de décret à elles pour régler leurs relations avec leurs salariés, elles tombent sous le coup des décrets quant à leurs employés qui exercent des métiers ou des professions couvertes par des conventions collectives extensionnées, ce qui se présente surtout dans l'industrie et les métiers de la construction, mais presque tous les décrets les exemptent. Un des seuls à ne pas le faire est celui des comtés de Joliette, Berthier, Montcalm et l'Assomption. Le décret de la région de Sorel, qui comprend la ville du même nom comme partie contractante, couvre expressément, en plus des cités et villes, le district électoral de Richelieu et une partie de celui de Verchères, donc, des municipalités de campagne.

Les corporations municipales rurales sont évidemment couvertes par la loi du salaire minimum,⁵ et elles ont leur propre ordonnance, l'ordonnance no 41.

Enfin, les lois du 3 février 1944⁶ s'appliquent sans exception dans les municipalités de campagne. La Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés n'a pas d'application en dehors des cités et des villes. Donc, reconnaissance syndicale, négociations collectives privées, conciliation, arbitrage, sentence exécutoire sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une

³ S.R.Q., 1941, ch. 162.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 163.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 164.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 162A et 169.

partie intéressée ou par la Commission de relations ouvrières, mise à l'index de la grève et de la contre-grève. À date cependant, les municipalités rurales sont restées en dehors du système.

116. Les corporations scolaires de campagne.— Ce que nous venons d'écrire des corporations municipales rurales s'applique aux corporations scolaires de campagne, avec les exceptions imposées par la Loi pour assurer le progrès de l'éducation. Donc, la Loi des syndicats professionnels, la Loi de la convention collective, la Loi du salaire minimum, la Loi des relations ouvrières et celle des différends entre les services publics et leurs salariés ont leur application ici jusqu'à la conciliation exclusivement, avec l'interprétation que l'administration provinciale donne à la Loi pour assurer le progrès de l'éducation.⁷

D'une façon générale, les corporations scolaires ne sont pas exemptées des décrets de la construction. Il y a cependant des exceptions et c'est le cas pour le comté de Sherbrooke et les comtés environnants, de même que pour le comté de Hull et les comtés de la région.

117. Les corporations municipales et scolaires des cités ou de ville.— Ces corporations sont soumises aux mêmes lois que les corporations municipales rurales, avec en plus la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés. Donc, la Loi des syndicats professionnels, la Loi de la convention collective, la Loi du salaire minimum, la Loi des relations ouvrières et celle des différends entre les services publics et leurs salariés s'appliquent ici.

En 1946, on a extensionné la convention collective conclue entre la Cité de Québec et le Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec, alors qu'il n'y avait aucun tiers à couvrir par l'extension. L'article 1, "Jurisdiction du décret", disait :

"Le présent décret régit les fonctions des employés permanents et réguliers de la cité, à l'exception de celles de chef de département et des employés nommés par le Bureau de cotisation".

⁷ 10, Geo. VI, ch. 21.

Les mêmes fonctionnaires étaient déjà couverts par la convention. L'idée de cette extension, qui avait été demandée par le syndicat, était d'avoir une corporation distincte des parties au contrat pour voir à son application. D'après nous, ce décret était sans valeur aucune.

Comme nous l'avons dit, le Conseil de ville de Sorel est partie à la convention qui a donné naissance au décret de la construction de la région de Sorel, de sorte qu'on peut dire qu'elle a son décret pour les métiers de la construction.

En plus de relever de la Loi des relations ouvrières et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, ce qui fait que dans leur cas on peut avoir des arbitrages conduits par le ministère du travail, arbitrages précédés de la conciliation, avec sentence exécutoire sous l'autorité d'un tribunal compétent, les corporations municipales et scolaires de cité et de ville peuvent faire l'objet d'arbitrage sans conciliation, sous l'égide du ministre des affaires municipales ou du secrétaire de la province, selon le cas, et sans qu'il soit possible de faire exécuter la sentence par l'autorité judiciaire.

Généralement, les corporations municipales de cité ou de ville, comme les corporations municipales rurales, sont exemptées des décrets de la construction, alors que les corporations scolaires des mêmes lieux ne le sont pas, mais ici encore, il y a des exceptions. La ville de Sorel étant partie à la convention qui a donné naissance au décret de la région, est-il besoin de le dire, n'en n'est pas exemptée, et les autres villes du voisinage ne le sont pas davantage. Le décret pour les comtés de l'Abitibi, de Charlevoix, Chicoutimi, Lac St-Jean, Roberval, Rouyn, Noranda et Saguenay n'exempte pas les nombreuses cités comprises dans ces comtés.

Dans le *Comité paritaire de l'industrie de la construction vs Les commissaires d'écoles pour la ville d'Arvida*,⁸ M. le juge Wilfrid Girouard a maintenu une action réclamant

⁸ C.S. Chicoutimi, no 13313, jugement du 22 septembre 1954, non rapporté.

des prélèvements. Entre autres moyens de défense, les commissaires avaient plaidé qu'ils n'étaient pas une industrie visée par la Loi de la convention collective et par le décret relatif à l'industrie de la construction et que, de plus, ils étaient une corporation publique créée en vertu de la Loi de l'Instruction publique,⁹ et ne faisaient qu'administrer les biens de la communauté scolaire. Avec raison, ces moyens de défense ont été écartés. Voici deux des principaux considérants du jugement :

"CONSIDÉRANT qu'en vertu de l'article XI de la Loi de la convention collective, chapitre 163 S.R.Q. 1941, "les dispositions du décret sont d'ordre public, régissent et gouvernent tout travail de même nature ou de même genre que celui visé par la Convention dans la juridiction déterminée par le décret";

"CONSIDÉRANT que le décret No 1743 émis sous l'empire des dispositions de la Loi de la convention collective en est un d'ordre public et a son application dans le territoire se trouvant sous sa juridiction".

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 59.

La contrainte légale et l'intervention de l'État dans notre droit du travail

118. Préliminaires.—119. Principes de base en matière de négociations collectives, de conciliation et d'arbitrage.—120. Les rapports des commissions de conciliation fédérales et les décisions des arbitres provinciaux.—121. La grève et la contre-grève.—122. La convention collective étendue.—123. Le salaire minimum.

118. Préliminaires.—On l'a sans doute remarqué, la législation fédérale est plus libérale, plus favorable aux syndicats ouvriers que la législation provinciale. Ainsi, à l'article 6 du Code national du travail,¹ la sécurité syndicale est expressément déclarée licite, alors que la Loi des relations ouvrières² ne la favorise nullement.

La législation fédérale est moins empreinte de la contrainte légale et l'intervention de l'État y est moins prononcée que dans la législation provinciale. L'objet du Code national du travail est avant tout de créer un terrain d'entente favorable aux accords collectifs entre patrons et ouvriers.

119. Principes de base en matière de négociations collectives, de conciliation et d'arbitrage.—La loi fédérale ne vise à régler les relations entre employeurs et employés que dans la mesure où cette réglementation est nécessaire au bien public. Plus que la loi provinciale, elle laisse aux patrons et aux ouvriers le soin de régler leurs problèmes entre eux, de négocier et d'appliquer les conventions collectives.

Si l'on se reporte aux principes de base que nous avons dégagés des législations françaises et anglaises, l'on verra que dans le droit ouvrier du Québec on est loin de la règle qui veut que la conciliation et l'arbitrage soient avant tout des

¹ S.R.C., 1952, ch. 152

² S.R.Q., 1941, ch. 162A.

matières qui relèvent de la convention collective, alors que celui d'Ottawa est imprégné davantage de cette doctrine.

Le législateur provincial ne semble pas fait à l'idée que l'organisation professionnelle chez les employeurs et les employés est une condition essentielle à l'amélioration permanente des relations entre un patron et son personnel.

Deux éléments dominent le Code national du travail: la négociation privée et la conciliation. L'un des principaux éléments de la Loi des relations ouvrières est également la négociation privée mais notre loi provinciale favorise l'arbitrage. La Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés,³ votée en 1949, envoie les différends à l'arbitrage sans passer par la conciliation.

120. Les rapports des commissions de conciliation fédérales et les décisions des arbitres provinciaux.—

D'après la loi fédérale, les recommandations des commissions de conciliation qui entendent les conflits de négociations collectives, conflits d'intérêts, ne lient pas les parties à moins qu'elles aient convenu par écrit d'y donner effet. Dans le droit québécois, la sentence arbitrale d'un différend de négociations collectives peut être exécutée sous l'autorité judiciaire dès que l'employeur est un des services publics mentionnés dans la loi, c'est-à-dire, les corporations municipales et scolaires; les institutions d'assistance publique, au sens de la Loi de l'assistance publique de Québec⁴; les asiles d'aliénés; les entreprises de transmission de messages téléphoniques ou télégraphiques, de transport, de chemin de fer, tramway ou navigation, de production, de transmission, de distribution ou de vente de gaz, d'eau ou d'électricité.

121. La grève et la contre-grève.—La loi fédérale ne prive aucune catégorie de salariés ou d'employeurs du droit de grève ou de lock-out. Elle en suspend seulement l'exercice en les interdisant dès qu'un syndicat ouvrier a droit de négocier et que des négociations engagées avec l'employeur ne se sont pas terminées par une entente, un échec ou un

³ 13, Geo. VI, ch. 26.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 187.

rapport de conciliation ou, encore, pendant la durée de la convention collective. La loi provinciale, en plus de suspendre l'exercice du droit de grève ou de contre-grève dans tous les cas qui ne sont pas des services publics, l'enlève dès que l'employeur en est un.

Comme la loi française du 11 février 1950, le Code national du travail reconnaît expressément que la grève ne rompt pas le contrat de travail, alors que, dans le droit provincial, on en est resté au droit commun en matière civile, où deux théories se combattent. D'après les uns, la grève rompt le contrat de travail, alors que d'après les autres, elle ne fait qu'en suspendre l'exécution. Nous étudierons la question au livre deuxième, sous la rubrique "La grève et le contrat de travail".

122. La convention collective extensionnée.—Notre Loi de la convention collective confère des pouvoirs très étendus à l'administration. Le Lieutenant-gouverneur en conseil, même si toutes les conditions exigées par la loi sont remplies, peut refuser l'extension et il n'y a aucun pouvoir qui puisse l'y contraindre. L'État s'est attribué le droit d'agir en juge suprême. La loi va-t-elle trop loin? Elle suppose, comme on l'a dit, que nous avons toujours un bon gouvernement. Y avait-il lieu de limiter les prérogatives gouvernementales? Fallait-il rendre l'extension pratiquement automatique? Dans cet ordre d'idées, notre système a généralement donné satisfaction.

Notre loi permet au Lieutenant-gouverneur en conseil de modifier les clauses de la convention collective avant de les extensionner. Dans la pratique, le ministre fait accepter les modifications par les parties signataires avant de les faire passer dans le décret, mais il n'est pas obligé de le faire. Notre loi n'en confère pas moins ici encore des pouvoirs très étendus au gouvernement, pouvoirs que nous jugeons cependant nécessaires au bon fonctionnement de l'administration.

La loi fédérale, d'inspiration anglaise, ne prévoit pas de convention collective extensionnée. À ce sujet, il est très intéressant de lire ce que M. Faber, conseiller technique gou-

vernemental du Canada, déclarait à Genève, en 1950, lors de la trente-troisième Session de la Conférence internationale du travail:

*"En ce qui concerne les principes, tout compte fait, la partie IV dit que les conventions collectives pourraient être étendues. Elle ne dit pas qu'elles ne devraient pas être étendues. Or, comme le gouvernement canadien est opposé au principe de l'extension et qu'il n'a jamais eu lieu de penser que les employeurs, les travailleurs, ou les gouvernements provinciaux appuyeraient l'idée de l'extension, la délégation gouvernementale canadienne a dû conclure qu'elle ne pouvait donner son appui à la partie IV".*⁵

La déclaration de M. Faber au sujet des employeurs, des travailleurs et des gouvernements provinciaux est pour le moins surprenante, quand on sait qu'en 1950 le Québec, la deuxième province en importance au point de vue industriel et commercial, avait la convention collective extensionnée depuis au-delà de quinze ans et qu'une proportion considérable de son industrie et de son commerce était règlementée par des décrets. Depuis plusieurs années, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau Brunswick ont de véritables conventions collectives extensionnées avec leur *Industrial Standard Acts*. Au lieu de couvrir toute une industrie par un décret, ordinairement, dans ces provinces, on ne couvre qu'un métier et dans une ville seulement.

123. Le salaire minimum.—La législation fédérale ne renferme pas non plus de règlementation étatique de caractère général, comme celle que nous avons dans la législation provinciale, avec les ordonnances de la Loi du salaire minimum, parallèlement aux régimes de conventions collectives et pour y suppléer quand une règlementation à base contractuelle ne peut être mise sur pieds parce qu'il n'y a pas d'organisation professionnelle ouvrière, ou qu'elle est trop faible. Nous avons cependant la Loi des justes salaires et des heures de travail,⁶ qui est une législation spéciale de salaire minimum applicable à certaines catégories d'employés fédéraux.

⁵ *Conférence internationale du travail*—33ème Session, Genève, 1950, page 298.

⁶ S.R.C., 1952, ch. 108.

Certaines corporations constituées par lois spéciales

124. Préliminaires.—125. La Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la Province de Québec.—126. La Corporation des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la Province de Québec.—127. La Corporation des maîtres-électriciens de la Province de Québec.—128. La Corporation des horlogers-bijoutiers de la Province de Québec.

124. Préliminaires.—Depuis bientôt dix ans, une tendance existe dans la province à l'effet que les employeurs ou les employés d'un même métier qui n'entre pas dans ce qu'on appelle les professions libérales, demandent à la législature une loi spéciale les constituant en corporations. Un régime d'exception partielle est ainsi établi en faveur des professions et des métiers concernés.

Il n'entre pas dans le cadre de cet ouvrage d'étudier ces lois spéciales, sauf deux catégories de dispositions qui sont de la législation du travail: le droit d'association, en particulier, le caractère de corporation ouverte ou fermée, et le droit de négocier des conventions collectives.

125. La corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la Province de Québec.¹—Nous avons ici affaire à une corporation ouverte. Peuvent en être membres, nous dit l'article 3, les instituteurs, les associations, les syndicats et les fédérations d'instituteurs.

Dans le domaine des négociations collectives, la corporation, article 9, paragraphe f, peut exercer les pouvoirs reconnus par la loi aux syndicats professionnels,² ce qui signifie qu'elle peut conclure des conventions collectives prévues

¹ 10 Geo. VI, ch. 87, considérablement amendé par 1-2 Elizabeth II, ch. 130.

² S.R.Q., 1941, ch. 162.

par cette loi. Elle est aussi une association dans le sens de la Loi des relations ouvrières.³ Elle peut donc obtenir des reconnaissances syndicales. Ce privilège découle de sa composition, telle qu'établie à l'article 3.

126. La Corporation des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la Province de Québec.⁴—L'article 3 de la loi nous dit qu'elle ne s'applique pas :

- a) *Aux mines ni aux ateliers de traitement de minerais régis par la Loi des mines de Québec (chapitre 196);*
- b) *Aux territoires non organisés ni aux municipalités dont la population ne dépasse pas cinq mille âmes;*
- c) *Aux compagnons et aux apprentis réguliers attachés à un établissement industriel ou à un édifice public pour l'exécution de travaux de réparation et d'entretien".*

Vu les restrictions des paragraphes b) et c), il ne s'agit pas ici d'une corporation fermée. Dans un autre ordre d'idées, ce n'est pas une corporation libre.

D'après l'article 11, paragraphe c, le conseil de la corporation peut :

"Agir comme représentant de chacun ou d'un groupe de ses membres aux fins de négocier et de signer en leur nom des conventions collectives de travail avec leurs employés, sauf le droit pour ses membres de s'opposer pour eux individuellement à cette représentation".

Cette corporation ne peut conclure de convention collective selon la Loi des syndicats professionnels puisqu'elle tient son existence d'une loi spéciale. Parce qu'elle n'est pas libre, ce n'est pas une association au sens des lois du 3 février 1944, avec la conséquence qu'elle ne peut obtenir de reconnaissance syndicale, comme l'a dit la Commission de relations ouvrières dans *Association des Infirmières de la province de Québec vs Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville & Al.*⁵

³ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁴ 13 Geo. VI, ch. 109.

⁵ (1947) R.L., page 306.

Ce n'est pas la corporation qui est partie aux conventions collectives qu'elle signe, mais ses membres, ce qui est important au point de vue des actions qui naissent de la convention.

127. La Corporation des maîtres-électriciens de la Province de Québec.⁶—Dans certains milieux, surtout ceux de l'administration, on dit qu'il s'agit ici d'une corporation fermée. Comme conséquence des nombreuses restrictions mises par le législateur à l'application de la loi, cette corporation n'est pas fermée dans le sens où on emploie généralement l'expression, surtout dans les milieux juridiques. En effet, le statut ne s'applique pas: a) aux mines ni aux ateliers de traitement de minerais régis par la Loi des mines;⁷ b) aux compagnies de téléphone, de télégraphe; aux distributeurs d'électricité et aux compagnies de chemins de fer utilisant l'attraction électrique; c) aux travaux d'aviation et de marine; d) à tout mécanicien de machines fixes portant un diplôme; e) aux travaux dans les stations électriques ou à leurs succursales; e) aux employés réguliers des établissements industriels, porteurs d'une licence.

Sous ces restrictions, nous dit l'article 16, nul ne pourra exercer le métier de maître-électricien, à moins qu'il ne soit membre de la corporation et en règle avec ses règlements. Sans doute, dans presque tous les cas d'exception, une sorte de diplôme est exigée en vertu d'une réglementation, mais ceci ne change rien aux principes.

Pour ce qui est des négociations collectives, la corporation des maîtres-électriciens a les mêmes pouvoirs, ni plus ni moins, que la corporation des entrepreneurs en plomberie et en chauffage. Le paragraphe c) de l'article 13 reproduit textuellement le paragraphe c) de l'article 11 de la Loi des entrepreneurs en plomberie et chauffage.

128. La Corporation des horlogers-bijoutiers de la Province de Québec.⁸—C'est une corporation ouverte.

⁶ 14 Geo. VI, ch. 146.

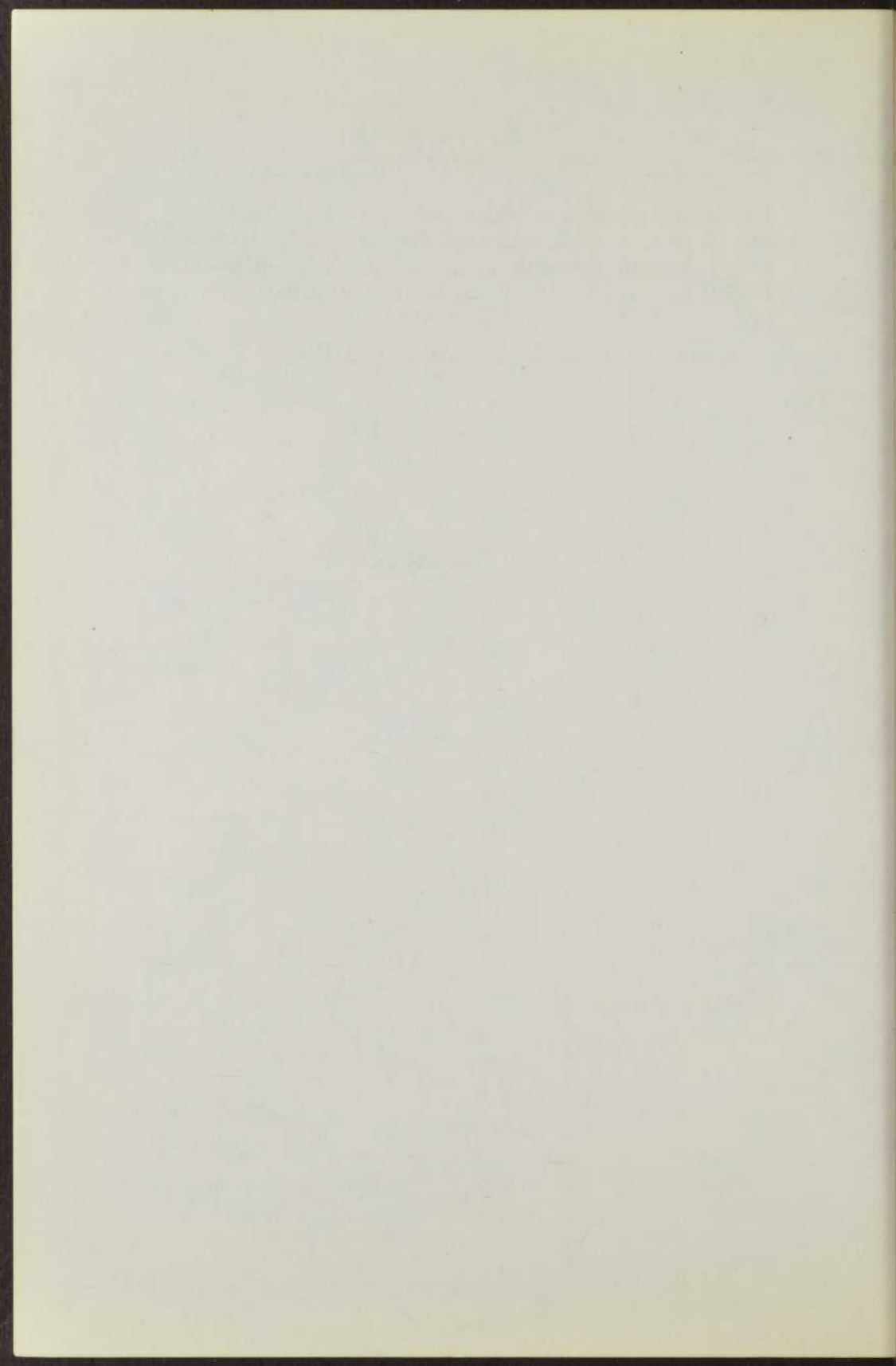
⁷ S.R.Q., 1941, ch. 196.

⁸ 15-16 Geo. VI, ch. 115.

La loi qui la constitue accorde certains privilèges à ses membres, mais n'en ferme nullement l'entrée. Seules les personnes détenant un certificat qu'elle émet peuvent porter l'emblème de la corporation, se prévaloir du titre de maître, accompagné des mots horloger ou bijoutier.

La loi est muette sur les négociations collectives.

FIN DU LIVRE PREMIER



LIVRE DEUXIÈME

RAPPORTS COLLECTIFS ET CON-
FLITS DE DROIT. ASPECTS
ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX ET
PRINCIPES DE PHILOSOPHIE
JURIDIQUE. NOTIONS DE CON-
FLITS DE DROIT ET DE CON-
FLITS D'INTÉRÊTS, DE CONFLITS
COLLECTIFS ET DE CONFLITS
INDIVIDUELS. PRINCIPALES AP-
PLICATIONS DANS LE DROIT
DU QUÉBEC.

STATE OF TEXAS

County of _____

Know all men by these presents, that _____ of the County of _____ State of Texas, for and in consideration of the sum of _____ Dollars, to _____ in hand paid by _____ the receipt of which is hereby acknowledged, have granted, sold and conveyed, and by these presents do grant, sell and convey unto the said _____ of the County of _____ State of Texas, all that certain _____

PREMIÈRE PARTIE

RAPPORTS COLLECTIFS ET
CONFLITS DU TRAVAIL

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

LIBRARY

540 EAST 57TH STREET

CHICAGO, ILL. 60637

TEL: 773-936-3200

FAX: 773-936-3200

WWW.CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

CHICAGO.EDU

RAPPORTS COLLECTIFS ET CONFLITS DU TRAVAIL

Aspects économiques et sociaux et principes de philosophie juridique

129. Nature et rôle des rapports collectifs du travail.—130. Sources des conflits collectifs du travail.

129. Nature et rôle des rapports collectifs du travail.—L'histoire nous enseigne que les rapports collectifs du travail sont nés et se sont développés aux époques de transformation et d'expansion économiques, surtout quand l'action des forces économiques a pris la forme de révolution industrielle. En transformant complètement l'organisation de la production, la concentration des capitaux et le machinisme ont profondément modifié le rôle de l'ouvrier, le détachant spirituellement de son travail alors qu'ils l'y assujettissaient matériellement. Ils l'ont groupé à des centaines de compagnons aux aspirations semblables et ayant des intérêts communs dans le même établissement, à des milliers dans la même industrie. La transformation des moyens de transport et des procédés de mise sur le marché des produits ouverts ont agi dans le même sens.

L'histoire nous enseigne aussi que les rapports collectifs du travail, à l'époque de leur apparition, sont liés à la dislocation de l'ancienne organisation professionnelle, et se sont développés avec l'élargissement de la rupture entre les groupes sociaux, parallèlement aux modifications de la vie individuelle de l'ouvrier et de l'employeur. Les rapports collectifs du travail apparaissent comme des tentatives de regroupements professionnels, comme une recherche de collaboration

entre le capital et le travail. Les conflits collectifs sont en bonne partie dus aux échecs rencontrés par la classe ouvrière dans ces tentatives et cette recherche.

En France, qu'il se soit agi de reconnaître les dirigeants syndicaux comme porte-parole du personnel ouvrier dans l'exercice du droit d'association proprement dit, ou de leur rôle comme agents négociateurs d'accords collectifs, ou encore, de l'intervention de tiers comme médiateur, conciliateur ou arbitre, l'hostilité du patronat a persisté non seulement pendant tout le dix-neuvième siècle mais aussi durant le premier quart du vingtième. Nous pouvons dire que la même hostilité s'est manifestée chez nous à venir à une dizaine d'années, et que dans certains milieux, malheureusement trop nombreux, elle existe encore. Le patronat anglais s'est montré beaucoup plus ouvert, plus compréhensif, comme l'indique l'ouvrage publié vers 1900 par Raoul Jay, professeur de législation industrielle à la Faculté de Droit de Paris: *Industries sans grève*, et davantage encore le rapport du Comité Whitley d'octobre 1917, de même que le fonctionnement de l'*Industrial Court* créée en 1919.

Il appartient en grande partie au mouvement ouvrier de faire disparaître l'hostilité des patrons aux rapports collectifs du travail, en leur démontrant que ces rapports, qu'il s'agisse de commissions mixtes, de comités d'entreprises ou de conventions collectives, surtout de conventions collectives, sont dans l'intérêt des deux parties au contrat de travail. Voici ce qu'écrit Capitant sur le sujet, en parlant de "la liberté de coalition" et de "liberté d'association", qu'il donne comme "les deux grandes libertés indispensables à la vie professionnelle et à l'égalité des parties contractantes dans le contrat de travail":

"Mais l'exercice de ces deux libertés ne suffit pas à une organisation complète de la profession. Entre les organisations patronales et ouvrières doivent exister des relations régulières et durables, sans quoi on aboutirait simplement à substituer la lutte des groupements à celle des

individus. Ces relations s'établissent par les délégués d'usine, les conseils d'usine, les commissions mixtes et surtout la convention collective de travail".¹

Un des principaux rôles des rapports collectifs du travail est de faire reconnaître pour les ouvriers des droits égaux à ceux des employeurs dans l'organisation du travail; c'est encore l'organisation de la profession, surtout par le moyen de la convention collective qui vient en refaire l'unité.

Il arrive aujourd'hui que les rapports collectifs du travail comportent, dans certaines formules qu'ils utilisent, des atteintes à la liberté syndicale. Ces atteintes sont amenées par l'organisation des professions et par les pratiques des syndicats ouvriers qui s'emploient à soumettre à leur autorité le plus de travailleurs possible. Ainsi, la liberté syndicale s'est épanouie dans les rapports collectifs du travail, et aujourd'hui elle voit ces rapports, qu'elle a en bonne partie créés, limiter ses prérogatives et mettre des entraves à son action. C'est ce que nous avons dans la sécurité syndicale où l'action du groupement porte entrave à la liberté syndicale des individus.

Pour les travailleurs, la liberté syndicale se présente sous trois aspects principaux: tout membre d'une profession est libre d'adhérer à un syndicat; il a le droit de s'en retirer, s'il y est entré; enfin, il est maître de ne faire partie d'aucun groupement. L'atelier fermé, l'atelier syndical, le maintien d'affiliation, la préférence syndicale, d'une manière ou de l'autre, porte atteinte à cette triple liberté. Cependant, le syndicat est une forme normale d'organisation de la profession, et ainsi, il concourt à la paix et à l'ordre social. D'où le devoir pour les employeurs et les employés de favoriser la sécurité syndicale, même au prix de restrictions aux droits que leur accorde la liberté syndicale.

Un autre aspect des problèmes que présentent les rapports collectifs du travail et la liberté syndicale des individus pro-

¹ Capitant et Cuhe, *Précis de Législation industrielle*, 5ème édition, no 23, 1939, page 39.

vient du droit de plus en plus reconnu au syndicat de représenter la profession. Comme les ouvriers non syndiqués sont pratiquement étrangers à la vie professionnelle, leur intérêt est d'entrer dans un syndicat.

Les rapports collectifs du travail sont, dans une bonne mesure, à la base des rapports individuels et les conditionnent pour une large part. L'une des principales conséquences de cette action des rapports collectifs sur les rapports individuels se traduit dans de nombreuses atteintes à la liberté du travail. C'est un autre aspect important du rôle des rapports collectifs. Ainsi entrent en conflit la liberté syndicale se traduisant dans l'action du groupement, et la liberté du travail cherchant sa manifestation dans l'action de l'individu. Prenons, comme exemple, la convention collective par laquelle le syndicat détermine les conditions de travail que l'individu doit accepter dans le contrat individuel. L'action du syndicat, rendue plus efficace par la liberté syndicale, sera avantageuse pour le salarié qui, en retour, devra renoncer à l'exercice plein et entier de la liberté du travail. Nous assistons au déclin de cette liberté selon la conception traditionnelle. L'organisation des rapports collectifs, comme nous l'avons vu dans la partie historique, est profondément en opposition avec les principes libéraux et individualistes du Code civil. Ces rapports peuvent difficilement se concilier avec ces principes. Parler de rapports collectifs du travail, c'est se placer sur un plan différent de celui sur lequel se sont placés les codificateurs. Il s'agit de deux légalités. Il faut ou bien faire un choix ou bien tempérer l'une par l'autre, la légalité individualiste par la légalité collective et sociale.

Bien plus, il est très difficile de concilier les deux conceptions du syndicalisme: l'une qui fait triompher la liberté syndicale de l'ouvrier et veut que le syndicat soit facultatif, et l'autre qui le considère comme un instrument reconnu de la vie syndicale, ce qui lui donne droit de jouir des privilèges nécessaires à son existence et à son action. La jurisprudence française fait surtout triompher le principe de la

liberté des individus. C'est aussi la tendance de nos tribunaux et de nos conseils d'arbitrage.

Nous venons de considérer la nature et le rôle des rapports collectifs du travail sur le plan des relations entre employeurs et employés, le seul plan sur lequel on se plaçait à l'origine et, à vrai dire, le seul que l'on doive envisager si l'on ne dépasse pas le domaine du contrat ou de la relation de travail. Mais, dans un système de pluralisme syndical, il faut élargir la notion des rapports collectifs du travail, et l'étendre aux relations entre les différents organismes professionnels au niveau des syndicats, des fédérations ou des confédérations. C'est ce qu'on a fait en France où les arbitres et la Cour supérieure d'arbitrage, en même temps qu'ils précisaient les caractéristiques des conflits collectifs, en élargissaient la portée.

Comme nous le savons déjà, notre Loi des relations ouvrières renferme des dispositions sur les rapports entre les associations au sujet de la négociation et de l'application des conventions collectives.

130. Sources des conflits collectifs du travail.—

On peut ramener à trois classes, quant à leur source, les conflits collectifs du travail: ceux qui sont reliés à la liberté de coalition, en d'autres termes, les grèves; ceux qui se rattachent à la liberté d'association proprement dite; enfin, les conflits qui naissent de la négociation des conventions collectives ou de leur application. Les conflits qui originent de ces sources ne sont pas toujours des conflits collectifs. Ainsi, une réclamation de salaire par un salarié en vertu d'une convention collective est un conflit individuel, conflit de droit. Mais supposons que cette convention collective ait été signée en vertu de la Loi des relations ouvrières, au stage de l'arbitrage: l'association de salariés et l'employeur ont alors été parties à un conflit collectif, conflit d'intérêts. Pour le moment, contentons-nous de ces énoncés qui vont être expliqués plus au long quand nous étudierons les différentes espèces de conflits du travail.

À un certain moment en France, c'était au lendemain de la loi du 24 juin 1936, on a soutenu que les conflits collectifs sont ceux qui peuvent conduire à la grève ou au lock-out, de sorte que la source de ces conflits, dans un sens du moins, serait le droit de grève. Prenons un conflit de négociation de convention collective: si le syndicat ouvrier persiste dans ses exigences en face d'un patron qui maintient son refus, ce qui constitue un conflit collectif, conflit d'intérêts, c'est parce que les ouvriers savent qu'ils peuvent recourir à la grève, disait-on. Sans doute y a-t-il un fondement de vérité dans cette façon de voir, mais elle est incomplète. Elle rejoint celle de bien des employeurs qui disent que si la paix ne règne pas dans les rapports collectifs du travail, cela dépend du droit de grève. "Nous nous entendrions avec nos ouvriers s'ils n'avaient pas la grève en arrière d'eux; ils ne seraient pas si exigeants si l'arme de la grève n'était pas à leur disposition", disent plusieurs employeurs. C'est en bonne partie vrai, mais ils ne disent pas aux dépens de qui l'entente serait obtenue.

La jurisprudence française n'a pas accepté la théorie qui voulait que les conflits collectifs soient ceux qui peuvent conduire à la grève et au lock-out. La formule était trop large, car tout conflit de travail peut éventuellement conduire à la grève, à la fermeture des usines, même ceux qui sont essentiellement et définitivement des conflits individuels, par exemple, le renvoi d'un ouvrier parce qu'il arrive habituellement en retard à son ouvrage, ou parce qu'il a frappé un compagnon de travail. Ses compagnons se mettent en grève pour exercer une pression sur l'employeur afin que l'ouvrier congédié soit repris. Cette grève est sans doute un conflit collectif comme toute grève, mais le conflit qui y a conduit ne l'est certainement pas. C'est tout simplement un conflit individuel, conflit de droit. Nous le verrons mieux plus loin. Ce renvoi ne porte aucunement atteinte aux intérêts de la collectivité ouvrière, ce qui est essentiel pour qu'un conflit soit collectif, ainsi que nous le démontrerons. Nous revenons alors à notre énoncé du début: les conflits collectifs du travail ont leur source soit dans l'exer-

cice du droit d'association proprement dit, soit dans l'exercice du droit de grève ou encore, dans la négociation de conventions collectives, ou leur application, parce que ce sont là les trois aspects des intérêts collectifs dans le monde du travail.

Les conflits collectifs du travail, pour ce qui est des parties qu'ils mettent en présence, revêtent différentes formes. Il y a d'abord les conflits entre le syndicat ouvrier et l'employeur ou l'association d'employeurs. Nous les rencontrons en temps de grève, durant le recrutement des effectifs syndicaux ou pendant les négociations collectives. Aucune explication ici n'est nécessaire.

Il y a aussi les conflits entre les syndiqués et leur syndicat, qui, eux aussi, se rattachent à la grève, au droit d'association ou à la convention collective. À la grève: des membres du syndicat quittent le travail à l'encontre d'une décision de l'assemblée générale et refusent d'y retourner à la demande de leurs officiers. Au droit d'association: un membre du syndicat, mis à l'index ou frappé d'exclusion pour avoir enfreint la constitution, s'adresse au tribunal pour se faire réinstaller. À la convention collective: un salarié refuse d'accepter l'interprétation que son syndicat donne d'une clause de séniorité et porte l'affaire devant le comité de griefs.

Il y a, en troisième lieu, les conflits entre les organismes professionnels, qui se rattachent au droit d'association et aux négociations collectives: deux syndicats rivaux font du recrutement parmi le personnel d'un même employeur, ou sont en instance de reconnaissance syndicale devant la Commission de relations ouvrières.

Sur un autre plan, l'exercice du droit d'association, du droit de grève et les conventions collectives sont aussi à l'origine de conflits individuels, qui ont également à leur source la loi générale. Donnons deux exemples: une poursuite pour cotisations syndicales portée par un syndicat contre un de ses membres; une action en réclamation de salaire intentée par le salarié lui-même contre l'employeur qui a signé une convention collective avec son syndicat.

Les notions de base et les formes qu'elles prennent dans les principaux systèmes de droit

131. Les notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, de conflits collectifs et de conflits individuels; importance des distinctions.—132. Les conflits de droit.—133. Les conflits d'intérêts.—134. Les conflits collectifs et les conflits individuels.—135. Les conflits d'intérêts et les conflits de droit aux États-Unis et dans le droit Anglo-canadien.—136. Vue d'ensemble sur la distinction entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit.

131. Les notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, de conflits collectifs et de conflits individuels; importance des distinctions.—Il est de la plus haute importance de distinguer entre les diverses espèces de conflits du travail, car c'est sur ces distinctions que repose la compétence des différentes juridictions. Ces juridictions se ramènent à deux: les tribunaux ordinaires et les tribunaux du travail d'une part, la conciliation et l'arbitrage d'autre part.

Dans les pays scandinaves, le Danemark, la Suède et la Norvège, et on cite généralement leur système comme un des meilleurs, la distinction se fait entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les premiers, qu'ils soient individuels ou collectifs, sont de la compétence d'une magistrature spéciale, une sorte de tribunal du travail, alors que les autres, les conflits d'intérêts, qu'on appelle aussi conflits économiques, relèvent de la conciliation et de l'arbitrage. Ce système fonctionne depuis au-delà de vingt-cinq ans et il a donné les meilleurs résultats.

Dans l'Allemagne d'avant guerre, la distinction se faisait entre les conflits collectifs et les conflits individuels. Les conflits collectifs, qu'ils fussent de droit ou d'intérêts, relevaient de la conciliation et de l'arbitrage et les conflits individuels, du pouvoir judiciaire. Aujourd'hui, dans la Ré-

publique fédérale de l'Allemagne, c'est-à-dire dans l'Allemagne occidentale, la distinction se fait entre les conflits juridiques et les conflits économiques qui ne sont que ce qu'on appelle en France les conflits d'intérêts. Les conflits juridiques sont du ressort des tribunaux du travail, qu'ils aient un caractère individuel ou collectif et les conflits économiques, de la conciliation et de l'arbitrage.

En France, la distinction se fait entre les conflits collectifs et les conflits individuels. Les conflits collectifs relèvent de la conciliation et de l'arbitrage, et les arbitres sont compétents pour les conflits juridiques comme pour les conflits d'intérêts, qu'on appelle aussi conflits de réglementation, alors que les conflits individuels relèvent soit des tribunaux civils soit des conseils de prud'hommes.

Dans la Province de Québec, la distinction fondamentale pour l'attribution des compétences se place entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les conflits d'intérêts vont devant les arbitres qui, en vertu de certaines lois, ont aussi juridiction en matière de conflits de droit. Les principaux textes à cet effet sont le deuxième paragraphe de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières,¹ l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés² et l'article 27 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Sur l'arbitrage des conflits de droit en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec, nous avons l'arrêt de *M. F. Binz & Co. Ltd. vs M. le juge Petigrew et Autres et Syndicat National Catholique du Textile de Montmagny, Inc., mis en cause*:

"Les conseils d'arbitrage nommés sous le régime de la Loi des Différends ouvriers de Québec ont juridiction pour décider non seulement de l'exécution ou de l'inexécution d'une obligation stipulée dans une convention collective de travail mais aussi de l'existence ou de l'inexistence de cette obligation".³

Qu'il s'agisse de conflits de droit ou de conflits d'intérêts, "le Conseil d'arbitrage doit décider le différend suivant l'é-

¹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

² S.R.Q., 1941, ch. 169.

³ 1951, C.S. page 46.

quité et la bonne conscience" nous dit l'article 24⁴ de la Loi des différends ouvriers de Québec.⁵

Les conflits qui sont soumis à l'arbitrage sont surtout des conflits collectifs mais les arbitres ont aussi juridiction pour les conflits individuels.

Les tribunaux ont juridiction en matière de conflit de droit, sauf d'après certains auteurs et certains arrêts de jurisprudence quand une clause de pacte compromissaire entre en opération, et sauf aussi les cas où une loi spéciale fait relever les conflits de droit d'une autre juridiction que le pouvoir judiciaire, en particulier d'organismes administratifs de leur nature, mais qui exercent des pouvoirs quasi-judiciaires ou même judiciaires. C'est le cas des conflits de reconnaissance syndicale qui relèvent de la Commission de relations ouvrières, qu'il s'agisse d'accorder ou d'enlever une certification. C'est aussi le cas de la Commission des accidents de travail⁶ pour les différends reliés au risque professionnel.

Nous allons maintenant définir chacune de ces espèces de conflits: conflits de droit, conflits d'intérêts, conflits collectifs, conflits individuels. Nous savons déjà que les conflits de droit peuvent être individuels ou collectifs. Ajoutons qu'il y a des conflits mixtes de droit et d'intérêts.

132. Les conflits de droit.—La loi française de 1950 a précisé ce qu'on entend par les conflits juridiques.

Article 11: "Il statue (l'arbitre) en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur".

Dans les conflits de droit, celui qui décide, l'arbitre ou le juge, dit le droit, applique au différend des règles juridiques

⁴ Sur la portée de cet article, voir l'étude de Me Henri Binet, membre de la section juridique du B.I.T. L'équité et la bonne conscience des conseils d'arbitrage, *Revue du Barreau*, tome 10, page 314.

⁵ S.R.Q., 1941, chap. 167.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 160.

pré-existantes. Commentant le texte que nous venons de citer, Rouast et Durand écrivent:

*"Elle (la loi) a considéré comme conflits d'ordre juridique les conflits 'relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur', c'est-à-dire suivant l'analyse de la doctrine, les conflits portant sur un droit défini, l'une des parties demandant à l'autre, ou lui opposant l'application d'une loi, d'un décret, d'une convention collective ou d'un contrat de travail".*⁷

Nous trouvons cette doctrine appliquée par la Cour du banc de la Reine dans *Giroux vs Maheux*.⁸

Voici ce que dit M. le juge Pratte:

"La décision judiciaire, quel que soit le tribunal qui la rende, ne crée pas de droits; elle ne fait que déclarer ceux dont le tribunal constate l'existence. Cette décision résulte uniquement de l'examen des faits à la lumière de la loi. Celle-ci crée les droits, et le tribunal les constate. Cette constatation se fait par l'application aux faits d'une norme objective, indépendante du tribunal lui-même, et à laquelle celui-ci ne peut rien changer: la loi. Le pouvoir de décider autrement n'est point le pouvoir judiciaire".

C'est en appliquant ces principes que dans l'affaire de *Canadian Copper Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec et Oil Workers National Unions*,⁹ M. le juge Choquette a décidé que la Commission de relations ouvrières, corps administratif, lorsqu'après enquête elle accorde une reconnaissance syndicale, exerce des pouvoirs d'un caractère manifestement judiciaire. Un an plus tard, M. le juge en Chef Thibodeau Rinfret et MM. les juges Rand et Fauteux se prononçaient dans le même sens dans l'*Alliance des Professeurs Catholiques de Montréal and The Labour Relations Board of Quebec and The Montreal Catholic School Commission*.¹⁰

⁷ *Précis de Législation industrielle*, 4ième édition 1951, no 234, page 309.

⁸ (1947) B.R., page 163.

⁹ (1952) C.S., page 295.

¹⁰ (1953) 2 S.C.R., page 140.

133. Les conflits d'intérêts.—Ici encore la loi française de 1950 nous éclaire grandement. Voici ce que dit l'article 11 déjà cité, en parlant de l'arbitre:

"Il statue en équité sur les autres conflits notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives".

Dans les conflits d'intérêts, celui qui décide, le juge ou l'arbitre, fait acte de législateur et c'est à juste titre qu'en France, pour les conflits d'intérêts on dit *conflits de réglementation* en opposition aux conflits juridiques.

Sur ces conflits, comme sur les conflits juridiques, citons Rouast et Durand:

"Les autres conflits ont constitué des conflits de réglementation, ce sont ceux qui concernent les questions non résolues par une règle juridique.

*C'est le cas des conflits qui portent" sur les salaires ou sur les conditions du travail qui ne sont pas fixées par des lois, des règlements ou des conventions collectives, et de ceux qui sont relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives."*¹¹

Les conflits d'intérêts résultent de demandes ayant pour objet de créer de nouveaux droits, alors que les conflits de droit sont la conséquence de divergences de vue quant à l'application d'un droit préexistant. Un ébéniste demande \$10.00 pour une journée de travail et le propriétaire de l'établissement lui en offre \$8.00. Il y a là un conflit d'intérêts. On en vient à une entente à \$9.00. Le soir, le patron dit à son employé qu'il ne lui doit que \$8.00 parce qu'il n'a pas fait assez d'ouvrage. Nous avons ici un conflit de droit.

134. Les conflits collectifs et les conflits individuels.— Une fois de plus, nous allons faire appel à Rouast et Durand dont le texte concis et clair renferme tout ce qu'il y a à écrire comme donnée générale. Après avoir dit "qu'une tendance

¹¹ Rouast et Durand, op. cit., No 234, p. 309.

s'est manifestée dans le sens d'une extension de la notion du conflit collectif du travail", les auteurs écrivent :

"Elle est caractérisée par un double élément.

A) *Le différend collectif suppose l'intervention d'un groupement, qu'il s'agisse d'un groupement de droit, tel qu'un syndicat, ou même d'un groupement de fait, représenté par une pluralité inorganisée de salariés.....*

Mais ce premier élément ne peut suffire: la distinction des conflits individuels et des conflits collectifs dépendrait exclusivement de l'initiative du groupement. Une seconde condition est exigée: l'existence d'un intérêt collectif.

B) *La lésion d'un intérêt collectif a toujours été imposée par la jurisprudence arbitrale. Mais comment définir cet intérêt. Deux aspects ont pu être discernés:*

a) *Constituent essentiellement des conflits collectifs ceux qui mettent en jeu un intérêt commun à tout ou partie de la collectivité, qui intéressent par exemple la liberté d'opinion, la liberté syndicale, les droits des délégués du personnel, le recours à la grève, même si la solution du différend doit modifier la situation juridique d'un seul membre de l'entreprise. Une mesure individuelle peut donc donner naissance à un conflit collectif: il suffit de supposer un congédiement, motivé par l'adhésion du salarié à un syndicat.".....*

b) *En second lieu, la Cour Supérieure d'arbitrage a admis, avant la guerre de 1939, que des conflits présentent un caractère collectif s'ils mettent en jeu une question de principe, dont la solution intéresse la condition juridique des différents membres du groupement".¹²*

En étudiant le rôle et la nature des rapports collectifs du travail, après avoir rappelé qu'à l'origine cette notion était limitée aux relations entre les employeurs et les employés, nous avons écrit qu'il faut l'élargir et l'étendre aux relations entre les différentes organisations professionnelles, ajoutant que c'était ce qu'avaient fait les arbitres et la Cour supérieure d'arbitrage en France. Ces rapports entre les organismes syndicaux font naître des conflits collectifs. Nous sommes alors en face d'une nouvelle catégorie de ces conflits. À ce sujet Rouast et Durand écrivent :

"À l'origine, la qualification de conflit du travail a été réservée aux différends qui opposent les intérêts des employeurs à ceux des salariés.

¹² Rouast et Durand, op. cit., No 230, page 301.

Mais plus largement, le terme de conflit du travail peut être appliqué à tous les différends relatifs à des prérogatives reconnues par la législation du travail. Le conflit, qui oppose l'une à l'autre deux confédérations syndicales de travailleurs au sujet de leur qualité d'organisations syndicales les plus représentatives, de leur vocation à signer une convention collective, ou à siéger dans une commission professionnelle est un conflit collectif du travail".¹³

Il faut retenir que la notion de conflit collectif, et cela est essentiel, est caractérisée par deux éléments: a) l'intervention d'un groupement, b) l'intérêt collectif. L'application de cette règle de droit, qui comporte deux exigences également impératives, du moins dans les termes, a donné lieu à beaucoup de difficultés non seulement dans la pratique mais dans la doctrine. Prenons chez nous l'action en réclamation de soldes de salaires intentée par un comité paritaire, en vertu de la Loi de la convention collective,¹⁴ article 20, paragraphe A. Il y a ici intervention d'un groupement et la première exigence est satisfaite, mais sommes-nous en face d'un intérêt collectif? Est-ce un conflit collectif ou un conflit individuel? Nous y reviendrons. La réponse à cette question sera plus facile quand nous aurons vu en quoi consiste le conflit individuel. Ici encore, laissons parler Rouast et Durand:

"La classe des conflits individuels est restreinte à deux groupes de différends:

1° Les conflits relatifs à une mesure individuelle qui ne lèse pas les intérêts de la collectivité ouvrière: par exemple, un congédiement pour faute professionnelle ou pour voie de fait;"¹⁵

Cela est clair mais les auteurs n'en restent pas là. Ils ne pouvaient d'ailleurs le faire en face de certaines décisions de la Cour supérieure d'arbitrage, en matière d'interprétation ou d'application de convention collective, à l'effet qu'il y a conflit collectif du travail du moment qu'un groupement est partie au litige, même si l'intérêt est individuel. La définition qu'ils donnent du premier groupe de conflits individuels est en partie détruite par ce qu'ils disent d'un deuxième groupe de ces mêmes conflits.

¹³ Rouast et Durand, op. cit., No 230, page 302.

¹⁴ S.R.Q., 1941, ch. 163.

¹⁵ Rouast et Durand, op. cit., No 230 bis, page 302.

2° *Les conflits qui mettent en jeu un intérêt collectif, mais dans lesquels aucun groupement n'intervient*".¹⁶

Ils ont raison d'ajouter :

"En ce cas, la distinction des conflits individuels et des conflits collectifs présente un caractère artificiel. Suivant qu'un groupement est partie à la procédure ou s'abstient d'y participer, le conflit est collectif ou individuel. À l'occasion d'un même fait, deux conflits peuvent même s'élever, porté l'un devant les juridictions ordinaires, l'autre devant les juridictions arbitrales. Cette situation n'est pas sans dangers".¹⁷

Ainsi, le premier élément est ici celui de groupement. Le conflit sera individuel seulement quand l'action est portée par les intéressés eux-mêmes. Mais alors, que fait-on du deuxième élément que les auteurs viennent de nous donner comme étant caractéristique de la notion de conflit collectif ou de conflit individuel : la nature de l'intérêt ? C'est avec raison que Me Henri Binet écrit :

"Le véritable critère de la compétence du juge du travail ne doit pas être cherché dans le nombre de participants à un conflit — conflit individuel ou conflit collectif — mais dans la nature du conflit".¹⁸

La meilleure manière de distinguer les différentes juridictions du travail, c'est-à-dire les tribunaux et l'arbitrage, est celle qui ne retient que les notions de conflits d'intérêts et de conflits de droit, faisant relever les premiers de la conciliation et de l'arbitrage, et les autres, les conflits de droit, des tribunaux proprement dits, tribunaux ordinaires ou tribunaux du travail, qu'il s'agisse de conflits individuels ou de conflits collectifs.

La liberté syndicale donne naissance à de nombreux conflits de droit, conflits collectifs. Ceux qui, à première vue paraissent être des conflits individuels, n'en ont que l'apparence. Ce sont en réalité des conflits collectifs.

135. Les conflits d'intérêts et les conflits de droit aux États-Unis et dans le Droit Anglo-canadien. — Aux États-Unis, avec la Loi Taft-Hartley, la distinction se fait entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit et elle est

¹⁶ Rouast et Durand, op. cit., No 230 bis, p. 302.

¹⁷ Rouast et Durand, op. cit., No 230 bis, p. 303.

¹⁸ Les tribunaux du travail — B.I.T., Études et documents, Série A. (Viè Sociale), No 40 — Genève 1938.

très marquée. D'une façon générale, seuls les derniers vont à l'arbitrage dont se chargent des institutions privées, en particulier *The American Arbitration Association*. Cette association joue le rôle tenu au Canada par les gouvernements. Les conflits d'intérêts font l'objet de médiation ou de conciliation et relèvent de l'Office national des relations du travail et du Service fédéral de médiation et de conciliation. Cependant, l'*American Arbitration Association* s'occupe d'organiser des arbitrages pour les conflits d'intérêts, à condition que les parties s'engagent d'avance d'accepter la sentence, mais comme l'Association n'encourage pas cette pratique, les arbitrages de conflits d'intérêts ne se rencontrent pas souvent aux États-Unis.

Le Code national du travail¹⁹ établit des procédures de conciliation pour les différends qui se présentent au cours des négociations collectives, c'est-à-dire pour les différends de réglementation ou d'intérêts, et envoie à l'arbitrage les différends entre les parties à la convention, c'est-à-dire les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution de la convention collective, en d'autres termes, les conflits de droit. Dans ce dernier cas, les parties sont liées par le règlement du différend, alors que dans le premier cas, conflits d'intérêts, elles ne le sont pas sans s'être au préalable engagées dans ce sens.²⁰

¹⁹ S.R.C., 1952, ch. 152.

²⁰ 16. "Lorsqu'un avis d'entamer des négociations collectives a été donné aux termes de la présente loi et que

a) des négociations collectives n'ont pas été commencées dans le délai prescrit par la présente loi, ou que

b) des négociations collectives ont été commencées, et que l'une ou l'autre des parties à ces négociations demande au Ministre, par écrit, de charger un conciliateur de conférer avec les parties aux négociations pour les aider à conclure une convention collective ou un renouvellement ou une révision de cette dernière.....

..... ou dans tout autre cas où le Ministre estime qu'il convient de le faire, ce dernier peut charger un ou plusieurs conciliateurs de conférer avec les parties engagées dans des négociations collectives".

19. 1—"Toute convention collective.....

.....

Dans l'Ontario également, la distinction se fait entre les conflits de règlementation, c'est-à-dire les conflits d'intérêts et les conflits de droit. Les premiers relèvent de la conciliation et les deuxièmes de l'arbitrage. Seuls les conflits qui portent sur l'interprétation, l'acceptation et l'administration de la convention, ou de prétendues violations de l'entente, c'est-à-dire les conflits de droit, vont à l'arbitrage et la sentence est obligatoire.²¹

Les lois des autres provinces sont copiées soit sur la loi fédérale soit sur la loi ontarienne, ou les suivent de près.

doit contenir une disposition pour le règlement définitif, sans suspension de travail, par arbitrage ou autrement, de tous différends entre les parties à la convention.....
concernant le sens ou la violation de la convention”.

2—“Lorsqu'une convention collective.....
ne contient pas la disposition requise par le présent article, le Conseil doit, sur la demande de l'une ou l'autre partie à la convention, au moyen d'une ordonnance, prescrire une disposition à cette fin”.

3—“Toute partie à la convention.....
doit observer la disposition visant au règlement définitif, contenue dans la convention et y donner effet”. (art. 19)

²¹ *The Labour Relation Act (Revised Statutes of Ontario, 1950, ch. 194, as amended by 1954, chapter 42)* aux articles 13 et 32, édicte que:

“Where thirty-five days or more have elapsed from the giving of the notice and it appears that a collective agreement will not be made within a reasonable time, either party may file with the Board a request that conciliation services be made available to the parties”.

32. 1—*“Every collective agreement shall provide for the final binding settlement by arbitration, without stoppage of work, of all difference between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable”.*

2—*“If a collective agreement does not contain such a provision as is mentioned in subsection 1, it shall be deemed to contain the following provision”.*

Suit une clause détaillée des procédures d'arbitrage des conflits de droit, puis, le paragraphe 4 nous dit que:

“The decision of an arbitrator or an arbitration board is binding”.

136. Vues d'ensemble sur la distinction entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit.—La distinction entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit est de date relativement récente et dans certains milieux, tout en l'acceptant, l'on dit que les uns empiètent parfois sur les autres. Nous avons généralement alors des conflits mixtes d'intérêts et de droit. La quasi-totalité des législations n'emploie pas ces expressions, mais les deux classes de différends sont très bien marquées, par exemple, quand il s'agit de dire devant quel organisme chaque espèce de différend doit aller. En fait, la différence entre les uns et les autres se trouve dans la nature même des choses.

La distinction sert surtout à l'attribution des compétences et à l'effet de la sentence arbitrale. Ainsi, dans les pays scandinaves, les conflits d'intérêts relèvent de la conciliation et de l'arbitrage, alors que les conflits de droit ressortissent d'une magistrature spéciale, une sorte de tribunal du travail. C'est aussi le système de la République fédérale de l'Allemagne occidentale.

D'autres pays, en particulier le Portugal, ont des tribunaux du travail qui entendent aussi bien les conflits d'intérêts que les conflits de droit. Au Canada, sauf dans la province de Québec, le principe du règlement des conflits de droit au moyen de l'arbitrage, avec sentence finale et obligatoire, est accepté à peu près partout, soit en vertu de la loi fédérale, soit en vertu des lois provinciales. Quant aux conflits d'intérêts, ils relèvent ordinairement de la médiation et de la conciliation et ne vont pas plus loin. La décision n'oblige pas les parties, à moins de convention à cet effet.

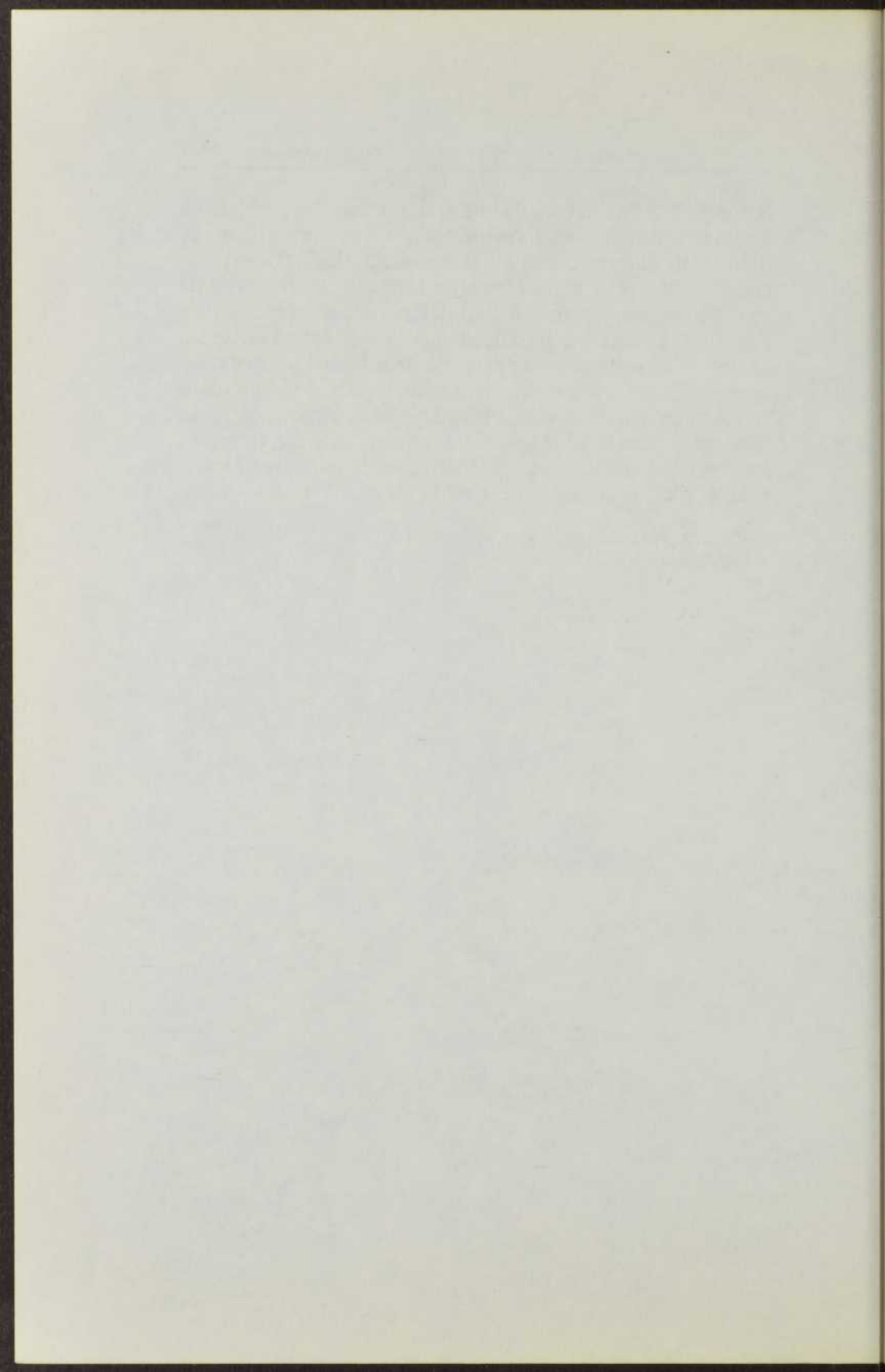
Dans le droit québécois, pour l'attribution des compétences, la distinction fondamentale se fait entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les conflits de droit relèvent des tribunaux, mais les arbitres ont aussi juridiction en vertu de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières,²² de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs sa-

²² S.R.Q., 1941, ch. 162A.

lariés²³ et de l'article 27 de la Loi des différends ouvriers de Québec.²⁴ Avant d'aller devant les arbitres, dans la plupart des cas, ils doivent faire l'objet de conciliation. Quant aux conflits d'intérêts, après être allés à la conciliation, s'ils ne sont pas réglés, ils vont à l'arbitrage. Pour ce qui est de l'effet de la sentence, on abandonne la distinction entre les conflits d'intérêts et les conflits de droit: dans les deux cas la sentence est obligatoire seulement si l'employeur est un service public mentionné dans la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. Au cas contraire, quatorze jours après le dépôt de la sentence chez le ministre, la sanction est d'ordre économique, c'est la grève.

²³ *S.R.Q.*, 1941, ch. 169.

²⁴ *S.R.Q.*, 1941, ch. 167.



DEUXIÈME PARTIE

PRINCIPALES APPLICATIONS
DES NOTIONS DE CONFLITS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

**PRINCIPALES APPLICATIONS DES
NOTIONS DE CONFLITS**

**Conflits relatifs aux syndicats professionnels et
aux comités paritaires. Le pouvoir judiciaire**

137. Préliminaires.—138. L'injonction—Données générales.—139. L'injonction et la grève.—140. L'injonction, le droit d'association et le syndicat professionnel.—141. L'Injonction et les comités paritaires.—142. Le bref de *scire facias*.—143. Le *quo warranto*.—144. Le *mandamus*.—145. Le bref de prohibition.—146. L'article 50 C.P.C.

137. Préliminaires.—Il s'agit ici des comités paritaires chargés de surveiller et d'assurer l'observance du décret, ses renouvellements et ses modifications.¹ Dans la pratique, on emploie parfois l'expression pour désigner les comités de griefs, aussi appelés comités des intérêts professionnels, constitués par les parties à une convention collective particulière. Cette façon de s'exprimer prête à confusion. Le législateur parle de comité paritaire seulement dans le régime de conventions collectives extensionnées.

Nous étudierons d'abord l'injonction. Notre droit sur le sujet, comme nous en avertissent les rédacteurs du code de 1897, nous vient du droit américain, en particulier des codes de La Louisiane et de La Californie. Nous examinerons aussi l'application aux syndicats et aux comités paritaires des recours donnés à la cinquième partie du code: le *scire facias*, le *quo warranto*, le *mandamus* et le bref de prohibition. Ce sont des procédures relatives aux corporations et aux fonctions publiques.

138. L'injonction — Données générales.—L'injonction est une procédure classique dans le droit du travail. On

¹ S.R.Q., 1941, ch. 163, art. 16.

sait le rôle qu'elle a joué aux États-Unis contre les unions ouvrières, en particulier pour restreindre leurs activités. Aujourd'hui, même avec la Loi Taft-Hartley, on y a de moins en moins recours. Chez nous, elle est fréquente avec la tendance de nos tribunaux.

Un juge de la Cour supérieure, nous dit l'article 957 C.P.C., peut accorder une ordonnance d'injonction interlocutoire:

"Lorsqu'il appert de la requête que le demandeur a droit au remède demandé, et que ce remède consiste en tout ou en partie à empêcher la commission ou la continuation d'une action ou opération, soit pour un temps soit pour toujours;

Lorsque la Commission ou la continuation d'une action ou opération causerait des dégradations, ou un tort sérieux ou irréparable;

Lorsque la commission ou la continuation d'une action ou opération pendant l'instance causerait des dégradations, ou un tort sérieux ou irréparable".

Nous avons une abondante jurisprudence sur l'injonction. De nombreux arrêts ont précisé le sens des articles du code de procédure et en ont dégagé les principales règles. Voici quatre arrêts de portée générale, mais dont l'application entre en ligne de compte aussi bien dans le droit du travail que dans le droit civil:

M. le juge D. Landry, de la Cour supérieure, dans *Campbell vs Théroux*:²

"L'injonction est une procédure exceptionnelle qui ne doit être accordée que dans des cas d'urgence, alors qu'elle offre le seul moyen de prévenir un préjudice sérieux et irréparable, non susceptible d'une réparation pécuniaire adéquate."

Par la Cour supérieure également, M. le juge Roger Brassard dans *Cournor Mining Co. Ltd. vs Perron Gold Mines Ltd. et al*:³

"Une injonction ne doit être accordée que si elle peut avoir des effets pratiques; de plus, une injonction ne doit être ni recherchée, ni nuire à l'un sans profiter à l'autre".

² (1947) R.P., page 296.

³ (1952) R.L., page 149.

Encore par la Cour supérieure, M. le juge A. I. Smith dans *Allen vs The Sun Life Insurance of Canada and Bourke*:⁴

"The sole purpose of an interlocutory injunction is to preserve the statute quo until the right claimed has been finally adjudicated upon".

Par M. le juge en chef Galipeault, dans un jugement unanime de la Cour d'appel, *Brisebois vs Beauséjour et Canada Paper Box Co. Ltd. et autres*:⁵

"L'injonction est une procédure exceptionnelle d'une extrême rigueur, et qui, aux termes de l'article 957 C.P. ne doit être accordée que lorsque la commission ou la continuation d'une action ou opération causerait un tort sérieux et irréparable. Pour l'octroi d'une pareille procédure, l'urgence doit être démontrée. Il incombe au requérant de démontrer encore un droit clair et indiscutable et que sans ce bref sollicité, il résulterait un préjudice sérieux. Le juge dans l'exercice de sa discrétion, doit considérer les droits apparents des parties et les inconvénients ou dommages qui pourraient résulter à l'une ou à l'autre des parties par suite de l'émission du bref; il faut que le tort reproché à autrui soit réel, sérieux au point qu'il ne puisse être réparé par une condamnation ou dommages-intérêts".

À la dernière session, par un amendement à l'article 957 C.P.C.,⁶ un changement important a été apporté à notre droit en matière d'injonction. Avec l'ancienne rédaction, une ordonnance intérimaire pouvait être décernée sans qu'il fut nécessaire de l'accompagner d'un bref d'assignation, mais il fallait ensuite faire émettre un bref pour supporter l'injonction; elle ne pouvait devenir interlocutoire et encore moins permanente sans action. Aussi, à l'occasion d'une grève illégale, ou pour faire cesser un piquet illégal au cours d'une grève légale, l'employeur qui demandait une injonction prenait parfois une action uniquement pour le soutenir. Il intentait au syndicat une poursuite en dommages-intérêts pour un montant souvent fantaisiste. Aujourd'hui, une ordonnance d'injonction interlocutoire peut être accordée "sans l'émission d'un bref d'assignation si le requérant n'a

⁴ (1953) C.S., page 454.

⁵ (1951) B.R., page 584 à 589.

⁶ 2-3 Elizabeth II, chap. 27.

pas à ce moment de recours à faire valoir autre que l'injonction. La demande en injonction constitue alors une instance par elle-même".

139. L'injonction et la grève.—Le recours à l'injonction est ouvert contre les syndicats dans les cas de grève illégale, de piquet illégal au cours d'une grève légale, de dommages à la propriété, de tenue d'assemblées dans un but illégal et autres circonstances semblables. Sur la grève illégale, c'est-à-dire illégale dans son principe, en d'autres termes, quand le droit de grève est nié ou que son exercice est suspendu ou bien soumis à certaines conditions, il y a l'arrêt de la Cour d'appel dans *la Cité de Montréal vs Belec*.⁷

"Lorsqu'une loi spéciale édicte la prohibition de toute grève à une classe d'employés, et l'obligation pour celui-ci et pour l'employeur de soumettre tout "Différend", préalablement, à un conseil d'arbitrage et d'en attendre la décision, ni l'une ni l'autre des parties n'a le droit de changer le statu quo. En conséquence, l'employeur (la Cité de Montréal), est sans droit à vouloir contraindre ses employés (constables) à abandonner leur union ouvrière avant la décision du conseil d'arbitrage portant sur le différend à cet égard, et tout intéressé a droit à l'injonction pour faire cesser cette intervention".

Nous avons de nombreux arrêts rendus à l'occasion de grèves légales dans leur principe mais conduites illégalement, principalement au moyen de piquets tombant sous le coup de l'article 501 du code criminel, 366 dans le nouveau code. Les décisions portent surtout sur le droit substantif, c'est-à-dire sur le fond, l'interprétation de l'article 501, et très peu sur la procédure d'injonction. Je me contenterai de les rapporter en ce qui a trait à cette mesure.

International Ladies Garment Workers Union vs Rother.⁸
Après avoir analysé les faits et avoir dit ce que les travailleurs ont droit de faire et ce dont ils doivent s'abstenir en matière de grève, et en être venu à la conclusion que les pi-

⁷ (1927) 42 B.R., page 335.

⁸ (1922) 34 B.R., page 69.

quets pratiqués étaient illégaux, la Cour d'appel a décidé que:

"Under these circumstances the adequate and effective remedy is a writ of injunction to prevent a continuation of the illegal acts. The employer should not be limited to a criminal prosecution or an action in damages".

*Society Brand Clothes Limited vs Amalgamated Clothing Workers of America.*⁹ La Cour a d'abord examiné le droit de grève et les limites dans lesquelles il doit être exercé, puis elle a statué que quand les grévistes excèdent ces limites par des actes d'assaut, d'intimidation, ils encourent une responsabilité en dommages-intérêts, et peuvent être empêchés de continuer leurs activités au moyen de l'injonction. Ce jugement a été confirmé par la Cour suprême,¹⁰ mais l'arrêt de ce tribunal ne porte pas sur la question qui nous occupe.

Dans *Shane & al vs Lupovich & al*,¹¹ la Cour d'appel a modifié un jugement de première instance rendu par M. le Juge Fabre Surveyer:

"A judgment granting an interlocutory against the representatives of an unregistered trade union thereby paralyzing completely all possible acts of the defendants, legal or illegal, including acts now expressly permitted by law should be modified, especially if it appears that the industrial dispute which gave rise to the application for an injunction had been settled before the petition was argued and there did not appear to be any great necessity for protecting the employers."

Un point important de cet arrêt est à l'effet qu'une injonction ne doit pas être rédigée en des termes qui peuvent avoir pour effet de paralyser toutes activités syndicales, les actes permis comme les actes illégaux.

Cette décision a amené Me J. J. Spector à publier, dans la Revue du Barreau, une étude intitulée: "*Labour Injunc-*

⁹ (1929) 48 B.R., page 14.

¹⁰ *Society Brand Clothes Ltd. vs Amalgamated Clothing Workers of America.* (1950) S.C.R., page 321.

¹¹ (1942) B.R., page 523.

tion in Quebec, *New Judicial Approach*".¹² Analysant les notes de MM. les juges Barclay et Archambault, il dit :

- a) "The right to join a trade union, to bargain collectively, to strike and to picket, with their economic implications are primordial rights recognized and protected by law";
- b) "A Labour Injunction should be issued with the greatest caution as an exceptional measure and only in the light of all the circumstances of the case";
- c) "The Court must carefully scrutinize all the evidence relating to violence";
- d) "Before issuing an injunction, the Court must fully investigate the petitioner's motive for seeking the injunction and must likewise find that the conduct of the petitioner is fair and honest and free from any taint of fraud or illegality";
- e) "A Labour Injunction should be the last not the first remedy, and should not be used to substitute or supplement the policemen's baton";
- f) "When issued, a Labour Injunction should only be directed against illegal conduct and must not be so framed as to paralyze all activity, inherent in the right to organize and to strike".

Ces six règles de droit résument bien la doctrine et l'état de notre jurisprudence sur l'injonction dans le droit du travail.

Une revue complète de la jurisprudence, tant de la province de Québec que des provinces anglaises, en matière d'injonction à l'occasion de conflits collectifs du travail a récemment été faite par M. le juge Marquis dans *Noranda Mines Ltd. vs The United Steel Workers of America & Al.*¹³

"L'injonction a pour objet d'empêcher la commission d'actes qui causeraient un tort irréparable et ne doit être accordée que dans des cas exceptionnels, lorsqu'il y a urgence et que c'est le seul remède adéquat.

Dans l'espèce, les intimés, en empêchant les officiers et employés de la compagnie de se rendre à leur travail, commettaient des actes illégaux de nature à exposer des machineries dispendieuses à se briser, toute l'installation de la mine à être détruite par un incendie et la compagnie à subir une perte matérielle considérable, impossible à compenser. Ceci justifie l'émission d'une ordonnance d'injonction".

¹² (1942) *R. du B.*, page 312.

¹³ (1954) *C.S.*, page 27.

140. L'injonction, le droit d'association et le syndicat professionnel.—On peut aussi se servir de l'injonction pour empêcher un syndicat de faire un acte attentatoire à l'exercice du droit d'association par un membre. Une espèce semblable est venue devant la Cour supérieure dans *Nolin vs The Canadian National Railways*.¹⁴ L'arrêt de M. le juge Laliberté renferme plusieurs principes de droit très intéressants:

1°—“Un membre d'une fraternité de chemin de fer n'a droit à une injonction contre cette fraternité ni contre son employeur, la compagnie de chemin de fer, pour empêcher la mise à exécution d'une décision du président de la fraternité et d'un contrat intervenu entre celle-ci et l'employeur et destiné à donner effet à cette décision si:

- a) La déclaration ne fait pas voir que le demandeur souffrira un tort sérieux et irréparable, du fait de la mise à exécution de la décision et du contrat en litige, — même s'il doit lui en résulter certains dommages;
- b) La décision du président de la fraternité a été rendue conformément aux règlements et à la constitution de celle-ci;
- c) La Constitution et les règlements de la fraternité accordent un appel de cette décision devant le conseil exécutif de la fraternité et exigent que les membres usent de ce droit d'appel avant de recourir aux tribunaux civils, — une telle clause n'étant pas contraire à la loi, à l'ordre public ni à la morale et la cour devant donc y donner effet entre l'association et ses membres;
- f) Le demandeur n'est qu'un membre de la fraternité, cherchant à exercer les droits de cette dernière et dont la réclamation ne consistera, s'il a raison, qu'en une action en dommages pour un montant en somme peu élevé.

2°—“De plus, à l'égard de l'employeur, un tel recours n'existe pas si ce dernier n'a aucune obligation personnelle envers le demandeur au sujet des droits de “séniorité” que ce dernier veut préserver par l'injonction”.

Une autre décision importante est celle de *McDonald vs Tobin et autres*,¹⁵ rendue par M. le juge Marquis:

“Un requérant, agent d'affaires du local 106 de l'union des chauffeurs de camions, qui allègue avoir été démis de ses fonctions illégalement,

¹⁴ (1935) 42, R.P., page 136.

¹⁵ (1954) C.S., page 65.

sans motifs, sans avis préalable, sans avoir été convoqué et qui allègue en plus avoir été remplacé par deux des intimés, ne peut obtenir une injonction interlocutoire enjoignant aux intimés de cesser d'exercer une charge qu'ils occupent et de laisser le requérant libre d'exercer cette charge".

L'article 958, par. 2 C.P., déclare:

"Une injonction ne peut être accordée pour empêcher l'exercice d'une charge dans une corporation publique et privée".

Ainsi, il faut distinguer entre les droits du membre d'un syndicat et les droits de ceux qui y détiennent des charges. Plus loin, nous nous demanderons si, dans ce dernier cas, il y a ouverture au *quo warranto*.

Un groupe d'ouvriers, ou un syndicat rival, a-t-il droit à l'injonction pour empêcher un syndicat, reconnu ou non par la Commission de relations ouvrières, de négocier collectivement? Je le crois. M. le juge Mitchell, de la Cour supérieure de Sherbrooke, vient d'ailleurs de décider en ce sens dans *Bergeron & Al vs United Steelworkers of America C.I.O. - C.L.L. & Al et la Commission de relations ouvrières de la province de Québec & Al*.¹⁶ Le syndicat intimé avait obtenu une reconnaissance syndicale. Il a prétendu que demander une injonction, c'était, de la part des requérants, contester une certification d'une manière indirecte, illégale et irrégulière. Le dossier, tel que constitué, n'a pas permis à la cour de se prononcer sur ce point. D'ailleurs, les requérants, loin d'attaquer la reconnaissance syndicale, admettaient son existence et disaient qu'elle était en force.

Depuis la Loi favorisant l'exercice de certains droits, votée en 1938,¹⁷ devenue, lors de la refonte de 1941, la section 8 de la Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure,¹⁸ les syndicats et les unions non incorporés, tout comme ceux qui jouissent de la personnalité civile, peuvent faire l'objet d'une injonction: *Shane & Al vs Lupovich*

¹⁶ C.S. *St-François*, No 12083, non rapportée.

¹⁷ 2 Geo. VI, ch. 96.

¹⁸ S.R.Q., 1941, ch. 342.

& Al;¹⁹ *Nolin vs The Canadian National Railways*;²⁰ et *McDonald vs Tobin et autres*.²¹

141 L'Injonction et les comités paritaires. — Une injonction peut-elle être décernée contre un comité paritaire? Non, a dit la Cour d'appel dans *Comité conjoint des métiers de la Construction de Montréal vs L'Association des maîtres plombiers de Montréal*.²² Voici deux jugés, extraits des notes de M. le juge Bissonnette:

- 2°. "*Un Comité conjoint est une personne morale de droit public, à qui on doit nier en principe un intérêt personnel et actuel et qui participe, en quelque sorte, au rouage administratif*".
- 3°. "*De par son caractère même, de par ses attributions et fonctions, comme en raison de la nécessité d'empêcher toute solution de continuité dans ses activités, il ressort qu'un comité conjoint ne peut être assujéti à une injonction pour le bénéfice de quelques particuliers à l'encontre de l'intérêt général*".

À l'article 20, la Loi de la convention collective²³ dit que "le comité constitue une corporation", mais elle ne dit pas que c'est une corporation publique, comme le fait la Loi du salaire minimum²⁴ pour la commission du même nom, au 3ème paragraphe du préambule. La Loi de la convention collective, toujours à l'article 20, continue en disant que le comité "a les pouvoirs, droits et privilèges généraux d'une corporation civile ordinaire". Je doute que nos comités paritaires soient des personnes morales de droit public, mais même s'ils en étaient, ce ne serait pas suffisant pour dire qu'ils ne sont pas sujets à la procédure d'injonction. Les corporations municipales, les commissions scolaires, les fabriques sont des personnes morales de droit public et elles tombent sous le coup des procédures d'injonction.

¹⁹ (1942) *B.R.*, page 523.

²⁰ (1935) 42, *R.P.*, page 136.

²¹ (1954) *C.S.*, page 65.

²² (1942) 48 *R.L.*, page 489.

²³ *S.R.Q.*, 1941, ch. 163.

²⁴ *S.R.Q.*, 1941, ch. 164.

Les autres motifs donnés par la Cour d'appel, par exemple, la participation des comités paritaires au rouage administratif, leur caractère, leurs attributions et leurs fonctions sont des raisons très juridiques de dire qu'une injonction ne peut être décernée contre eux. Ces raisons apparaissent dans plusieurs textes de la loi, en particulier aux articles 20 et 21.

Dans un jugement rendu à Montréal le 10 mai 1954, *l'Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec vs Le Comité paritaire de l'industrie de la chaussure et la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec et le Syndicat des travailleurs en chaussures de Montréal, Inc.*,²⁵ M. le juge Bertrand a rejeté une demande d'injonction interlocutoire contre un comité paritaire. Il s'agissait d'empêcher le secrétaire du comité de fournir certains renseignements à la Commission de relations ouvrières et de lui interdire également la production de documents. La décision en est une à la fois d'espèce et de portée générale. J'en reproduis les principaux motifs parce qu'ils donnent très bien le sens de la loi:

- d) *"La Commission agissait aux termes des dispositions de la section 36 de la Loi des relations ouvrières, ch. 162a S.R.Q. — qui lui attribue les pouvoirs des commissaires nommés sous l'empire de la Loi des commissions d'enquête, chapitre 9 S.R.Q., dont les sections 9 à 13 permettent d'assigner, d'assermenter, d'entendre et de contraindre les témoins"*.
- e) *"Cela étant, il serait illogique et contradictoire que, comme les requérants y invitent, le président du Tribunal enjoignit au Comité paritaire intimé ou à ses représentants de s'abstenir d'obéir aux ordres légitimes, en tous cas légaux de la Commission des relations ouvrières; tout comme si le Comité Paritaire avait le choix de passer outre."*
- f) *"Et puis, curieuse confiance que celle que les requérants rattachent aux rapports, données, renseignements fournis par eux au Comité paritaire, aux termes de l'article 20 (e) de la Loi des conventions collectives, ch. 163 S.R.Q., qui autorise le comité à examiner et à copier le registre obligatoirement tenu par l'employeur, les taux de salaire, la durée du travail, le régime d'apprentissage, même à obtenir sous signature et serment tous autres renseignements jugés nécessaires, enfin à requérir un rapport mensuel écrit énumérant noms, adresses et qualifications"*

²⁵ C.S. Montréal, No 347889, non rapporté.

des employés, avec l'indication du nombre d'heures régulières et supplémentaires du travail exécutées chaque semaine, la nature de l'ouvrage effectué et le salaire effectivement payé".

- g) "Tout cet ensemble de relevés et de détails tombe entre les mains de fonctionnaires publics, auxquels aucun texte particulier ne prescrit de les traiter comme privilégiés ou secrets."
- h) "Bien plus, la section 21 de la Loi des conventions collectives oblige les comités paritaires à transmettre au ministre dont ils relèvent un rapport trimestriel de "toutes" leurs activités, et des sommes perçues par eux des intéressés au contrat collectif, conséquemment des cotisations basées sur les listes de paie et perçues des employeurs".
- i) "Or, le ministre, en l'occurrence celui du travail, répond aux députés de ce dont on le saisit ainsi, suivant les rouages de notre droit public et administratif".

M. le juge Bertrand cite comme autorité la décision rendue par la Cour d'appel dans *Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal vs l'Association des maîtres plombiers de Montréal*.

142. Le bref de scire facias.—Le procureur général doit dans le cas d'intérêt public général, nous dit l'article 978 C.P.C., et peut, mais n'y est pas tenu, dans les autres cas, à moins qu'il ne lui soit donné un cautionnement que le gouvernement sera indemnisé des frais, poursuivre chacune des infractions dans les cas suivants: 1. lorsqu'une association ou un nombre quelconque de personnes agit comme corporation sans être légalement constitué ou reconnu; 2. lorsqu'une corporation, un corps ou un bureau public viole quelque une des dispositions des actes qui le régissent, ou devient passible de la forfaiture de ses droits, ou commet ou omet des actes dont l'exécution ou l'omission équivaut à une renonciation à ses droits, privilèges ou franchises ou assume quelque pouvoir, franchise ou privilège qui ne lui appartient pas ou ne lui est pas conféré par la loi.

Le bref de *scire facias* est la première procédure spéciale que nous trouvons à la cinquième partie du Code, aux articles 978 et suivants. Elle peut être dirigée contre les "corporations formées irrégulièrement et celles qui violent ou

excèdent leurs pouvoirs". Il ne fait pas de doute que les syndicats incorporés sont sujets à ce bref. C'est, je crois, la seule procédure qui nous permette d'obtenir judiciairement leur dissolution. Je ne connais pas d'arrêt de jurisprudence sur le sujet mais, par analogie, on peut appliquer les décisions rendues dans *Le Procureur général de la province de Québec vs The Bialystoker Loan Syndicate*²⁶ et le *Procureur général de Québec vs Construction coopérative de Montréal*,²⁷ où il s'agissait de syndicats coopératifs.²⁸ Signalons que depuis l'amendement apporté à la Loi des syndicats professionnels en 1947, par l'article 20A, nous avons une dissolution administrative décrétée par le secrétaire de la province quand un syndicat cesse d'exercer ses pouvoirs corporatifs, ou que le nombre de ses membres citoyens canadiens est réduit à moins de 20, etc . . . etc . . . Nous avons aussi la dissolution prononcée par la Commission de relations ouvrières en vertu de l'article 50 quand une association a participé à une infraction.²⁹

Est-ce qu'un bref de *scire facias* pourrait être décerné contre un syndicat non incorporé? Oui, si ses membres agissaient comme corporations, en vertu du 2e paragraphe de l'article 978 C.P.C. et dans d'autres cas analogues.

Je doute que l'on puisse se servir du *scire facias* contre un comité paritaire de la Loi de la convention collective³⁰ formé irrégulièrement, ou qui violerait quelques dispositions de la loi ou excéderait ses pouvoirs. Le recours serait plutôt ici une action en nullité ou en annulation des procédures de formation du comité, tout comme on peut prendre une action en nullité de décret.

143. Le quo warranto.—Toute personne intéressée, nous dit l'article 987 C.P.C., peut porter plainte lorsqu'un individu usurpe, prend sans permission, tient ou exerce illé-

²⁶ (1931) 37 R.J., page 66.

²⁷ (1940) 78 C.S., page 464.

²⁸ S.R.Q., 1941, ch. 290.

²⁹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

³⁰ S.R.Q., 1941, ch. 163.

galement une charge publique, une franchise ou une prérogative, dans la province; ou une charge dans une corporation, un corps ou un bureau public, soit que cette charge existe de droit commun ou soit créée par un statut ou une ordonnance.

Les officiers des syndicats professionnels peuvent-ils faire l'objet d'un *quo warranto*? Pour répondre à cette question, il faut se demander si la procédure peut être dirigée contre une personne qui détient ou exerce illégalement une charge aussi bien dans une corporation privée que dans une corporation publique, et dans l'hypothèse où le *quo warranto* ne serait permis que pour les corporations publiques, est-ce que les syndicats professionnels sont des corporations privées ou des corporations publiques?

La première décision intéressante sur le sujet est celle de *Guilmour vs Hall & Al.*³¹ où la Cour d'appel a décidé:

"That the proceedings authorized by art. 1016 C.P.C. and subsequent articles of the same section, apply to cases of usurpation of an office in any corporation whatever, without any distinction".

M. le juge Ramsay, parlant au nom du tribunal, s'est basé sur la rédaction anglaise du deuxième paragraphe de l'ancien article 1016, aujourd'hui 987, C.P.C.: "*Any corporation, or other public body or board*". Il s'agissait de directeurs d'une compagnie de chemin de fer. En première instance, M. le juge Johnson avait refusé le *quo warranto*:

"Considering that, by law, the right and remedy invoked by the petitioner do not lie as against persons holding the alleged position of the respondents, nor against anyone for usurping a franchise of a mere private nature not connected with public government, such as that which it is alleged the respondents hold and exercise; but only where persons unlawfully take upon themselves to act in any public capacity couching rule and government, as the administration of justice, or the political rights of third parties, or hold or exercise an office known to the law generally".

³¹ (1886) *M.L.R.*, 2 *Q.B.*, page 374.

En 1910, M. le juge Charbonneau, dans *Saint-Martin vs Lachapelle et la Cité de Montréal*,³² a jugé que:

"Le Quo Warranto est un recours de droit strict et on n'en peut étendre la portée jusqu'aux limites de la juridiction universelle de la Cour supérieure dans une action sous le droit commun".

"Il n'y a ouverture au Quo Warranto que lorsqu'une personne détient ou exerce illégalement une charge publique; il faut, en conséquence, que l'officier contre qui l'on procède soit frappé d'une incapacité prononcée par la loi entraînant la vacance de sa charge".

Nous avons, également en 1910, l'arrêt de la Cour de révision dans *Sherker vs Rudner & Al.*³³ Il est question de directeurs d'une compagnie privée élus illégalement. Le tribunal de première instance avait accueilli la requête et son jugement a été confirmé. Cependant, à la fin de l'arrêt, M. le juge Dunlop dit: ³⁴

"A question of law, perhaps, might have been urged in the court below; whether the proceedings in the nature of the quo warranto were the proper remedy. No such issue was raised in law. The parties have simply joined issue on the facts. The defendants can now suffer no prejudice under such proceedings. The proceedings are equivalent to a common law recourse."

*"Even on this point, reference might be made to the judgment rendered by the Court of Appeals, in Gilmour & Hall".*³⁵

Dans *Pineau vs St-Laurent et la compagnie Neigette*,³⁶ confirmant M. le juge Roy, la Cour d'appel a implicitement admis qu'un *quo warranto* peut être émis contre le président d'une compagnie par actions. Elle l'a refusé parce que le requérant n'avait pas demandé en même temps l'exclusion de l'intimé comme directeur:

"L'on ne peut faire émettre un quo warranto contre un président d'une compagnie par actions, en sa qualité de président, sans y joindre celle

³² (1910) 12 R.P., page 106.

³³ (1910) 39, C.S., page 44.

³⁴ Pages 48 et 49.

³⁵ (1886) M.L.R., 2 Q.B., page 374.

³⁶ (1915) 25 B.R., page 210.

de directeur, car, ayant été élu par les directeurs conformément à la loi, s'il reste directeur, il peut être président".

La question qui nous occupe en ce moment ne semble avoir été étudiée par aucun membre du tribunal.

La dernière décision, à notre connaissance, est celle de *Ricard vs Marion & Al et l'Union du Commerce*,³⁷ où M. le juge Langlais a implicitement décidé qu'un *quo warranto* peut émaner contre les directeurs d'une compagnie d'assurance mutuelle. Les intimés n'avaient cependant pas plaidé qu'ils n'étaient pas sujets au bref.

Ainsi, la jurisprudence actuelle admet le *quo warranto* aussi bien dans le cas d'une corporation privée que dans celui d'une corporation publique. L'explication est qu'on ne distingue pas entre le *quo warranto*, procédure exceptionnelle de droit strict, et la juridiction universelle de la Cour supérieure dans une action sous le droit commun.

Les syndicats professionnels sont-ils des corporations publiques ou privées? Nous n'avons aucun texte ni aucune jurisprudence sur le sujet. Dans l'état actuel de notre droit, on les considère comme des corporations privées mais, étant donné la place qu'ils occupent dans la société, les conséquences de leurs activités sur l'économie du pays, le rôle qu'ils jouent au moment de l'élaboration des lois puis de leur adoption par les corps législatifs, le législateur devrait leur reconnaître le statut de corporations publiques.

Comme notre jurisprudence admet le *quo warranto* aussi bien pour les corporations privées que pour les corporations publiques, il faut conclure qu'une personne qui détient ou exerce illégalement une charge dans un syndicat professionnel peut faire l'objet de cette procédure spéciale.

La solution est la même pour les comités paritaires de la Loi de la convention collective, qui seraient des personnes morales de droit public: *Comité conjoint des métiers de la construction de Montréal vs L'Association des plâtriers de Montréal*.³⁸

³⁷ (1941) R. J., page 380.

³⁸ (1942) 48 R.L., page 489.

144. **Le mandamus.**—Lorsqu'il n'y a pas d'autre remède également approprié, avantageux et efficace, il y a lieu au *mandamus* pour enjoindre l'accomplissement d'un devoir ou d'un acte, nous dit l'article 992 C.P.C., qui énonce cinq cas dont trois, le premier, le troisième et le cinquième, sont susceptibles de s'appliquer aux comités paritaires, et deux, le deuxième et le cinquième, aux syndicats:

1. "*Lorsqu'une corporation ou corps public omet, néglige ou refuse d'accomplir un devoir que la loi lui impose ou un acte auquel la loi l'oblige;*
2. "*Lorsqu'une corporation omet, néglige ou refuse de faire une élection qu'elle est tenue de faire en vertu de la loi, ou de reconnaître ceux de ses membres qui ont été légalement choisis ou élus, ou de rétablir dans leurs fonctions ceux de ses membres qui ont été destitués sans cause légale;*
3. "*Lorsqu'un fonctionnaire public, ou une personne occupant une charge dans une corporation, corps public ou tribunal de juridiction inférieure omet, néglige ou refuse d'accomplir un devoir attaché à sa charge, ou un acte auquel la loi l'oblige;*
5. "*Dans tous les autres cas, lorsque le demandeur est intéressé dans l'accomplissement d'un acte ou devoir qui n'est pas d'une nature purement privée.*"

Nul doute qu'un *mandamus* peut être décerné contre les syndicats qui violent la loi ou leurs règlements en matière d'élection ou à l'égard de leurs membres en général. C'est un des recours les plus appropriés pour les forcer à se maintenir dans la légalité. Une décision intéressante est celle de *Trahan vs Fraternité des employés de Tramways*,³⁹ où la Cour a étudié le droit d'exclusion d'un membre par un syndicat, et certaines des conditions requises pour l'émission du bref de *mandamus* en pareil cas:

1. "*Toute corporation privée a le droit de rejeter de son sein ceux de ses membres qui enfreignent gravement ses règlements.*
2. "*Quoi qu'il en soit de la validité des procédures d'expulsion, un membre expulsé d'une association ne peut exercer le recours du mandamus, pour se faire réintégrer s'il ne remplit pas les conditions essentielles requises pour y être admis.*

³⁹ (1929) 68 C.S., page 71.

3. "Lorsque les règlements d'une corporation privée pourvoient à un moyen d'appel des décisions de son exécutif, un membre qui se prétend lésé ne peut recourir aux tribunaux avant d'avoir épuisé les recours mis à sa disposition par les règlements corporatifs.
4. "Enfin, il n'y a pas lieu à *mandamus* pour faire valoir un droit purement spéculatif, et qui ne comporte aucun intérêt matériel".

Le quatrième jugé repose sur la jurisprudence américaine. Il a besoin d'être commenté. Un intérêt purement spéculatif n'est pas suffisant pour obtenir un *mandamus*. Il faut un droit substantiel, non pas seulement un droit abstrait. Le requérant doit avoir un bénéfice pratique à retirer de l'émission du bref, mais il n'est pas nécessaire que ce soit un bénéfice matériel. Voici ce qu'on dit dans le *Corpus Jurist*:⁴⁰

"The matter involved must be substantial and of sufficient importance to justify the use of *mandamus* in cases where it would otherwise issue. Where the right sought to be reenforced is or has become a mere abstract right, the enforcement of which by reason of some change of circumstances since the commencement of the suit can be of no substantial or practical benefit to the petitioner, the writ will not be awarded, although otherwise the applicant would be entitled to the writ. *Mandamus* proceedings are not available for the purpose of obtaining a decision on meremoot questions".

Au lieu de demander sa réinstallation au moyen d'un *mandamus*, le membre expulsé peut réclamer des dommages-intérêts au syndicat qui a agi avec partialité et abusé de ses droits. Ainsi en a décidé la Cour supérieure dans *Lemelin vs L'Union nationale catholique des boulangers*.⁴¹

Les syndicats sont sujets au bref de *mandamus*, même s'ils ne sont pas incorporés, a dit la Cour d'appel dans *Comtois vs L'Union locale 1552 des Lambrisseurs de Navires*⁴² appliquant la loi favorisant l'exercice de certains

⁴⁰ Vol. 38, No 60, page 587, *Verbo Mandamus*.

⁴¹ (1942) 48 R.L., page 51.

⁴² (1948) B.R., page 671.

droits, adoptée en 1939.⁴³ Un membre exclu illégalement d'un syndicat non incorporé peut avoir recours au *mandamus* pour se faire réinstaller. C'est ce qui s'est présenté dans l'affaire *Comtois*.⁴⁴

Saisi d'une requête pour l'émission d'un bref de *mandamus* contre un groupement assigné en vertu de la loi spéciale de 1938 dans *Dupont vs Steamship Checkers and Cargo repairmen Local 1657, International Longshoremen's Association et Corbett*,⁴⁵ M. le juge Antonio Garneau a émis des doutes sur le bien-fondé du jugement de la Cour d'appel dans l'esèce *Comtois*:

"Considérant que cette désignation et l'assignation de la défenderesse sont autorisées par la loi intitulée Loi relative à certaines matières de procédure. S.R.Q., 1941, ch. 342, art. 88 et 89.

"Considérant que bien que la défenderesse ou plutôt le groupement qui est assigné en vertu de la Loi spéciale susdite, n'ait pas soulevé l'objection, il est pour le moins douteux que le bref de mandamus puisse être émis contre un groupement de ce genre; l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire Comtois vs l'Union locale 1552 des Lambrisseurs de Navires, par lequel la prétention contraire a été admise, n'est pas bien convaincant, le juge St-Germain qui y a souscrit ayant déclaré qu'il l'avait fait avec beaucoup d'hésitation".

Sur quoi reposent les doutes du savant magistrat ? Il ne le dit pas. Sont couverts par le statut les groupements de personnes qui ne possèdent pas de personnalité civile reconnue, c'est-à-dire qui ne sont pas des personnes juridiques fictives, en d'autres termes, ne sont pas incorporés et ne sont pas non plus des sociétés au sens du code civil. Ne

⁴³ S.R.Q., 1941, chap. 342.

⁴⁴ Commentant l'arrêt de la Cour d'appel dans *Marcotte vs Société coopérative agricole de Ste-Rosalie* (1954) B.R., page 393), où il s'agissait d'un *mandamus* intenté par un membre exclu d'une société coopérative agricole, pour se faire rétablir dans ses fonctions de sociétaire, *The Canadian Bar Review* (1954) Vo. 32, page 893, a publié des notes très intéressantes de Dennis Lloyd of the Inner Temple, *Reader in English Law, University College, London*, intitulées: *Administrative Law, Co-operative Society, Wrongful Expulsion, Natural Justice, Audi Alteram Partem, A common-law Reaction.*

⁴⁵ (1954), C.S., page 309.

peut-on pas dire que par cette loi, le législateur a donné un moyen d'assigner, dans les mêmes circonstances, les groupements qu'il mentionne, qui ne sont pas des corporations et n'en deviennent pas, tout aussi bien que ceux qui en sont ? Sans être des corporations, ces groupements alors tombent sous le coup du paragraphe 2, de l'article 992 C.P.C., tout comme si ce texte avait été amendé à cet effet.

"Lorsqu'une corporation omet, néglige ou refuse de faire une élection qu'elle est tenue de faire en vertu de la loi, ou de reconnaître ceux de ses membres qui ont été légalement choisis ou élus, ou de rétablir dans leurs fonctions ceux de ses membres qui ont été destitués sans cause légale".

Les éventualités mentionnées dans ce paragraphe sont précisément parmi celles que le législateur a eu en vue en adoptant cette loi spéciale: abus d'autorité commis par certains chefs ouvriers pour se maintenir en fonction, arbitraire manifesté par des dirigeants de syndicat en excluant des membres sous prétexte qu'ils ne sont pas en règle. La tenue d'élection, la reconnaissance des officiers légalement choisis, l'affiliation des membres étaient protégées dans les syndicats incorporés, alors qu'elles ne l'étaient pas dans les autres. La loi a sans doute été votée pour permettre de poursuivre en dommages-intérêts les syndicats non incorporés, à la suite d'activités de grève, mais pas uniquement pour rencontrer cette situation.

Il y a aussi le cinquième paragraphe de l'article 992 C.P.C., qui permet d'obtenir un *mandamus* aussi bien contre un groupement couvert par la loi spéciale que contre un syndicat incorporé:

"Dans tous les autres cas, lorsque le demandeur est intéressé dans l'accomplissement d'un acte ou devoir qui n'est pas d'une nature proprement privée".

Les syndicats ne sont pas des corporations publiques mais, vu la place qu'ils occupent sur le plan social et le rôle qu'ils jouent dans l'ordre économique, l'accomplissement d'un acte qui relève d'eux et davantage encore, d'un devoir qui leur est imposé, n'est pas d'un caractère purement privé.

Que le *mandamus* tout aussi bien que l'action en dommages-intérêts, l'action ordinaire pour dette, etc... etc... soit couvert par la loi de 1938, je crois que cela ne fait pas de doute car le législateur nous dit que ce mode d'assignation peut être employé "dans les recours prévus par les lois de la province", ce qui couvre tout aussi bien le *mandamus* que les actions *in personam*.

En septembre dernier, la Cour d'appel s'est prononcée une deuxième fois dans le sens du jugement qu'elle avait rendu en 1948 dans l'affaire *Comtois*. Il s'agit de l'arrêt de *Seafarer's International Union of North America (Canadian District) and others vs Droeger*:⁴⁶

"A merchant seaman who is deprived of his employment by being "D.N.S. listed" for no specific reason by the union of which he is a member entitled to a writ of mandamus against the Union and its local administrator if the latter have done nothing to arrange for a hearing and required by the Union's constitution to enquire into the member's grievance. Plaintiff's complaint or grievance was properly made to the Union in Montreal. There was no recourse open to plaintiff other than a writ of mandamus".

Disons cependant que la portée de la loi spéciale de 1938 n'a pas été discutée. Est-ce parce que l'on s'entendait sur le sens de cette législation ?

L'arrêt de la Cour d'appel dans *Comtois* a été critiqué par Me J. J. Spector:

*"The Court of Appeals, in my respectful submission, is breaking new ground when it implies that a voluntary unincorporated trade union is to be treated under the statute as if it were, for all legal purposes, a corporation subject to the restraints and disabilities which the law imposes upon artificial persons."*⁴⁷

Ceci ne change pas mon opinion. Je crois que la Cour d'appel a bien interprété et appliqué le statut.

145. Le bref de prohibition.—Il y a lieu au bref de prohibition, nous dit l'article 1003 C.P.C., lorsqu'un tribunal inférieur excède sa juridiction. Ce bref n'est pas

⁴⁶ (1954) B.R., page 792.

⁴⁷ *Loc. Cit.* page 35.

donné contre les syndicats, ni contre les comités paritaires de la loi de la convention collective, parce que ce ne sont pas des tribunaux inférieurs. Dans notre droit, ni les uns ni les autres n'exercent de pouvoirs quasi-judiciaires, contrairement à une certaine tendance qui se manifeste dans des décisions anglaises récentes;

*"It is perhaps to detect some tendency in the more recent English cases to treat expulsion from a body which has control over the professional or working life of its members as a matter involving at least prima facie the exercise of a quasi judicial function by the body in question".*⁴⁸

Si un comité paritaire se mettait en frais d'agir comme tribunal, ainsi que la chose s'est présentée il y a quelques années, certains juges permettraient peut-être l'émission du bref, mais il devrait ensuite être cassé. L'article 22 de la Loi de la convention collective, qui dit que le comité doit entendre et considérer toute plainte d'un employeur ou d'un salarié relative à l'application du décret et consignée par écrit", n'en fait pas un tribunal. Ce texte ne lui permet pas d'assigner, d'obliger à soumettre une preuve, de contraindre par ses décisions. Il ne peut entendre que les plaintes qui lui sont soumises volontairement et les décisions qu'il rend n'obligent pas légalement.

On va peut-être dire que des brefs de prohibition ont été décernés contre des comités paritaires et citer, par exemple, l'affaire Lazarovitch (*procureur général de Québec et Dame Lazarovitch et comité paritaire des réparateurs de chaussures du district de Montréal et Cour des Sessions de la Paix & Al.*)⁴⁹ C'est contre la Cour des sessions de la paix, tribunal inférieur, et non contre le comité paritaire que le bref a été décerné. Le comité a été fait partie à l'instance parce qu'il était plaignant devant le tribunal correctionnel.

146. L'article 50 C.P.C.—À l'exception de la Cour du banc de la Reine et de ses juges, tous les tribunaux, juges, magistrats et autres personnes, corps politiques et corpora-

⁴⁸ *Dennis Lloyd*, Loc. Cit., page 895.

⁴⁹ (1940) 69 B.R., page 214.

tions dans la province, sont soumis au droit de surveillance, et de réforme, aux ordres et au contrôle de la Cour supérieure et de ses juges, en la manière et la forme que prescrit la loi, nous dit l'article 50 du Code de procédure.

Les syndicats professionnels et les comités paritaires tombent certainement sous le coup de l'article 50 C.P.C. La procédure prend la forme d'une action en nullité. Ce recours, par certains côtés, ressemble au *mandamus*. Il arrive qu'il ne soit pas nécessaire de se servir de ce moyen d'exception, par exemple quand il suffit de faire constater la nullité d'une décision, sans qu'il y ait lieu pour le tribunal d'enjoindre au défendeur l'accomplissement d'un devoir ou d'un acte. Au cas contraire, il faut se servir du *mandamus*. Si l'on procède par action en vertu de l'article 50 C.P.C., et que le syndicat refuse de se rendre au jugement qui annule sa décision, il y a ouverture au *mandamus*: *Bois-menu & al vs Le Syndicat professionnel des maîtres-barbiers et coiffeurs de l'Île de Montréal, Inc.*⁵⁰

Dans *Barbeau vs Fraternité des plombiers électriciens de Québec*,⁵¹ la Cour supérieure a maintenu une action intentée par un membre exclu d'un syndicat ouvrier qui demandait des dommages-intérêts pour avoir été privé d'ouvrage à la suite de son exclusion, l'annulation de son expulsion et son rétablissement comme membre du syndicat. La demande était basée sur l'article 50 C.P.C. Le tribunal a accordé une compensation pour la perte de salaire, puis il a déclaré que l'exclusion du demandeur était irrégulière, illégale et nulle, et a ordonné à la défenderesse de le reconnaître comme un de ses membres. La dernière partie de ce jugement, pour le cas où la fraternité ne s'y serait pas conformé volontairement, était inexécutoire sur le plan du droit civil sans l'obtention d'un *mandamus* subséquent au jugement rendu sur l'action. Le demandeur aurait dû conclure à des dommages-intérêts, à défaut par la fraternité de le rétablir dans ses droits.

⁵⁰ (1937) 43 R.P., page 345.

⁵¹ (1935) 74 C.S., page 286.

CHAPITRE II

Les conflits de reconnaissance syndicale

147. Préliminaires.—148. La certification des associations.—149. La révision et la révocation des décisions de la Commission.—150. La Commission de relations ouvrières et le pouvoir judiciaire.

147. Préliminaires.—Les conflits de reconnaissance syndicale sont des conflits de droit. Pour motiver cet avancé, nous renvoyons à ce que nous avons écrit sur les caractéristiques de ces conflits, nous bornant à citer ici deux décisions:

Par M. le juge Choquette, dans le cas de *Canadian Copper Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International Union*:¹

"C'est la Loi des relations ouvrières qui crée le droit pour une association d'être reconnue comme représentante d'un groupe majoritaire des salariés et qui impose à l'employeur l'obligation de négocier avec elle; le rôle de la Commission des relations ouvrières n'est que de constater et de déclarer l'existence de ce droit et de cette obligation".

Par M. le juge Rand, dans *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal and The Labour Relations Board of Quebec and the Montreal Catholic School Commission*:²

"The rights here, some recognized and other conferred by the statute, depend for their full exercise upon findings by the Board, but they are not created by the Board nor are they enjoyed at the mere will of the Board and the Association cans be deprived of their benefits only by means of a procedure inherent in judicial process".

Nous diviserons notre étude des conflits de reconnaissance syndicale en trois parties: la certification des associations; la révision et la révocation des décisions de la Commission; la Commission de relations ouvrières et le pouvoir judiciaire.

¹ (1952) C.S., page 295.

² (1953) 2 S.C.R., page 140.

148. La certification des associations.—L'association qui désire être reconnue comme représentant d'un groupe d'employés ou d'employeurs doit s'adresser par requête écrite à la Commission. Celle-ci, après enquête, détermine si l'association a droit d'être certifiée et quel groupe de salariés elle représente ou, s'il s'agit d'une association d'employeurs, envers quel groupe de salariés à l'emploi de ses membres elle est qualifiée à titre de représentant. Comme on le voit, une reconnaissance syndicale peut être demandée aussi bien par une association d'employeurs que par une association ou un syndicat de salariés.

Dans le but de s'assurer du caractère représentatif de l'association, la Commission procède à la vérification de ses livres et autres documents. Les critères utilisés pour apprécier ce caractère sont dans la loi et dans des règlements promulgués à cet effet. Si elle est d'avis qu'une contrainte a été exercée pour empêcher des salariés d'exercer librement leurs droits d'être membres d'une association, par exemple, au moyen de pratiques interdites, la Commission peut ordonner un vote secret.

Un des principaux objets de la Loi des relations ouvrières est de fournir un procédé qui permette de disposer, dans l'ordre, des conflits de représentation entre les groupements rivaux qui prétendent parler au nom des salariés. La Commission n'a pas pour fonction de décider à sa discrétion quelle association sera le représentant collectif des employés dans une unité de travail. Elle doit rechercher leur point de vue, s'assurer de leurs désirs en regard de la loi.³

³ *Frank A. Manning, (Applicant), and Printing Specialties & Paper Products Union (Local 466) (Toronto) (Respondent); (re Filey-Hall Paper Box Co. Limited). (1952) Canadian Labour Law Reporter, 1949 to 1954 — paragraph 17,037; United Rubber, Cork, Linoleum and Plastic Workers of America, C.I.O. (Applicant), and Firestone Tire & Rubber Company of Canada Limited, (Leaside Branch), (Respondent), and Firestone Tire & Rubber Co. Employees, (Intervener) (1951) Canadian Labour Law Reporter, 1949 to 1954 — paragraph 17,022.* Ces décisions ont été rendues par l'Ontario Labour Relations Board, mais on sait que la loi ontarienne ne diffère de celle du Québec que dans la rédaction, les principes étant les mêmes dans les deux lois.

Sous réserve de ce que nous dirons plus loin, la Commission est seule compétente pour accorder ou refuser une reconnaissance syndicale.

La reconnaissance syndicale a-t-elle une durée déterminée? La loi ne lui en fixe pas, contrairement à ce qu'elle fait pour la convention collective qui peut être conclue pour un terme d'un an, de deux ou de trois ans, et renfermer une clause de renouvellement automatique si elle est pour une année. Toutefois, le système comporte en principe une corrélation entre la durée de la reconnaissance syndicale et celle de la convention collective. Mais, à cause de notre pluralisme syndical, et pour respecter la liberté d'allégeance des salariés et empêcher une association reconnue de s'installer à demeure comme représentant d'un groupe d'employés, le législateur a prévu un procédé de remplacement des agents négociateurs. Du soixantième au trentième jour précédant l'expiration d'une convention collective ou la date de son renouvellement, une autre association peut présenter une requête à la Commission en vue d'être reconnue au lieu et place de l'association signataire.

Si une demande de remplacement n'est pas présentée durant la période établie par la loi, l'association reconnue, partie à la convention collective, ne cesse pas d'être le représentant collectif des salariés pour lesquels elle a été certifiée du fait qu'elle ne groupe plus la majorité absolue de l'unité de travail. Dans de telles circonstances, la Commission peut-elle révoquer la certification? Cette question sera examinée plus loin.

Nous venons d'étudier la durée d'une reconnaissance syndicale qui a amené la signature d'une convention collective. Est-ce qu'une certification devient caduque après trois ans, durée maximum de la convention collective, si l'association certifiée n'a pas réussi à conclure un accord avec l'employeur avant cette date? Il n'y a aucun texte dans la loi permettant de répondre affirmativement à cette question. Plusieurs hypothèses sont susceptibles de se présenter, que nous allons considérer au numéro suivant.

149. Révision et révocation des décisions de la Commission.—La Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer toute décision et tout ordre rendus par elle et tout certificat qu'elle a émis. Ses décisions sont sans appel et ne peuvent être révisées par les tribunaux, nous dit la loi.⁴ Voyons d'abord les règles générales à la base de l'interprétation de ces dispositions législatives. Ce sont celles qui régissent généralement les commissions dans le droit du travail et dans la législation de sécurité sociale.

Dans le système des tribunaux judiciaires, du moment qu'une juridiction, par un de ses représentants, s'est prononcée sur une affaire, du moment qu'elle a jugé, elle est désaisie. Ce n'est pas seulement le juge à qui l'espèce a été soumise qui l'est, c'est aussi le tribunal comme juridiction, de sorte que le même litige ne peut lui être soumis de nouveau. On dit qu'il est *functus officio*. Il n'a plus de compétence, à moins que le législateur ne lui en donne une nouvelle comme il l'a fait pour l'opposition en jugement,⁵ la requête en révision,⁶ la requête civile,⁷ et la tierce opposition.⁸

Ainsi, à la base du système judiciaire, que nous trouvons au code de procédure civile, il y a une règle générale à l'effet que la même juridiction ne peut se prononcer deux fois sur le même litige. Si un juge de la Cour supérieure, ou une division de cette cour, a entendu un litige, un de ses collègues, ou une autre division de la même cour, ne peut en être saisi de nouveau. Lorsque, étant donné l'importance du litige, pour que justice soit rendue, le législateur juge à propos de faire examiner de nouveau l'affaire, il en confie la nouvelle étude à ce qu'on appelle un tribunal d'appel. Ce n'est que par exception que la juridiction de

⁴ 41. "La Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer toute décision et tout ordre rendus par elle et tout certificat qu'elle a émis".

41a. (a) "Les décisions de la Commission sont sans appel et ne peuvent être révisées par les tribunaux".

⁵ 1163 et 1164 C.P.C.

⁶ 1175 et 1176 C.P.C.

⁷ 1177 à 1184 C.P.C.

⁸ 1185 à 1188 C.P.C.

première instance peut reviser ou révoquer la décision qu'elle a rendue en premier lieu. En d'autres termes, dans le système des tribunaux judiciaires, la révision ou la révocation des décisions de première instance, lorsqu'elles sont erronées soit sur le droit soit sur les faits, est confiée à un tribunal de deuxième instance, c'est-à-dire à un tribunal d'appel.

Dans le droit du travail et dans la législation de sécurité sociale dont l'application est confiée à des commissions administratives, il n'y a pas d'appel dans le sens où l'on emploie ordinairement cette expression, et quand le législateur juge à propos de faire étudier les décisions de ces commissions, c'est à elles-mêmes qu'il en confie le soin.⁹ Le législateur ne fait pas de distinction entre les cas où les commissions exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, et ceux où elles agissent en qualité administrative. Ce qui revient à dire que le rôle qui, dans le système judiciaire, est joué par un tribunal d'appel, l'est ici par l'organisme qui a siégé en première instance.

Le législateur a fait plus. Alors qu'un tribunal d'appel, pour reviser ou révoquer les décisions d'un tribunal de première instance, doit se limiter à l'étude du dossier soumis au

⁹ LE CONSEIL CANADIEN DU TRAVAIL:

"Une décision ou ordonnance du Conseil est définitive et péremptoire et n'est pas susceptible de contestation ou de révision, mais le Conseil peut, s'il le juge à propos, examiner de nouveau toute décision ou ordonnance qu'il a rendue aux termes de la présente loi, et peut modifier ou révoquer toute décision ou ordonnance qu'il a rendue conformément à cette loi (Code national du travail — S.R.C., 1952, ch. 152, art. 61 2).

LA COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE:

"Sur des faits nouveaux portés à sa connaissance, la Commission ou l'arbitre peut révoquer ou modifier toute décision qu'elle ou qu'il a rendue, selon le cas, sous le régime de la présente loi". (Loi sur l'assurance-chômage — S.R.C., 1952, ch. 273, art. 49).

LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL:

"La Commission peut en tout temps, relativement aux matières qui sont de sa juridiction, reconsidérer une question décidée par elle, rescinder, amender ou changer ses décisions ou ordonnances". (S.R.Q., 1941, ch. 160, art. 59 - 3).

tribunal inférieur, dans le droit du travail et dans la législation de sécurité sociale, les commissions administratives saisies d'une demande de révision ou de révocation de leurs propres décisions, aussi bien en matière de conflits de droit que de conflits d'intérêts, peuvent entendre une nouvelle preuve, soit sur des faits qui existaient au moment de la première audition, soit sur des faits subséquents.

En vertu des règles que nous venons d'exposer, la Commission de relations ouvrières peut réviser ou révoquer ses décisions, soit pour des motifs de faits, soit pour des motifs de droit. Les motifs de faits se classent en deux catégories: des faits qui existaient au moment de la première décision, et des faits subséquents. Les premiers peuvent être des faits dont la commission a pris connaissance et qu'elle a mal interprétés, au sujet desquels elle a erré, ou des faits que, pour une raison ou pour une autre, elle n'a pas considérés, soit parce qu'ils n'étaient pas dans le dossier, soit qu'ils s'y trouvaient mais que, à la suite de circonstances qui peuvent varier à l'infini, elle n'a pas examinés. Les faits subséquents sont ceux qui ont créé une situation nouvelle faisant disparaître les raisons d'être de la première décision. L'expression "pour cause" s'applique aussi bien au droit qu'aux faits. La Commission a mal appliqué la loi. Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'une décision qui serait nulle ou annulable selon les règles du code civil: une interprétation erronée de la loi sur un point capital suffit.¹⁰

Cette interprétation de l'article 41 et du paragraphe (a) de l'article 41a vient d'être adoptée par la Commission de relations ouvrières dans la *Fraternité internationale des ouvriers de la pulpe et du sulphite et des moulins à papier, local de La Tuque 530 (FAT-CMTC) et le Syndicat national des tra-*

¹⁰ *United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) (Applicant) and The De Laval Company Limited, (Peterborough), Respondent (1952) Canadian Labour Law Reporter, 1949 to 1954 — par. 17031; Arvo Tuomi, (Applicant), and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, A.F. of L., Local Union 1669, and J. G. Pesheau, President and Business Agent of the said Local Union 1669 (Respondents). (1953) Canadian Labour Law Reporter — 1949 to 1954 — par. 17052.*

vailleurs de la pulpe et du papier *La Tuque Inc. (CTCC) et Canadian International Paper Company La Tuque*:

"CONSIDÉRANT que, suivant la dite Loi des relations ouvrières, la Commission a seule le pouvoir de réviser ou de révoquer ses propres décisions".

"CONSIDÉRANT que les mots "pour cause" insérés dans l'article 41 ont une portée totale et générale qui donne à la Commission le pouvoir de réviser ses décisions pour des raisons de fait ou de droit qui lui sont signalées et aussi pour des raisons d'erreur tant en fait et en droit relativement aux décisions qu'elle a rendues".¹¹

Cette décision de la Commission fait actuellement l'objet d'un bref de prohibition.¹²

Si, comme on l'a prétendu, le législateur avait entendu limiter la Commission à l'étude de faits nouveaux portés à sa connaissance, quand elle est saisie d'une demande de révision ou de révocation, il l'aurait dit. La question est trop importante. Il se serait exprimé comme le législateur fédéral l'avait fait quatre ans plus tôt, en matière d'assurance-chômage: "sur des faits nouveaux portés à sa connaissance, la Commission ou l'arbitre peut révoquer ou modifier toute décision . . ."

Le législateur du Québec, en ne limitant pas la Commission de relations ouvrières aux faits nouveaux portés à sa connaissance, quand il s'agit de réviser ou révoquer ses décisions, a fait comme en 1931 pour la Commission des accidents du travail quand il a édicté qu'elle "peut en tout temps, relativement aux matières qui sont de sa juridiction, reconsidérer une question décidée par elle, rescinder, amender ou changer ses décisions et ses ordonnances".

Dans *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal vs The Labour Relations Board of Quebec*,¹³ rétablissant le juge-

¹¹ Décision du 12 mars 1955.

¹² C.S.Q. No 78240 — *Le syndicat national des employés de la pulpe et du papier de La Tuque Inc. vs La Commission de Relations ouvrières de la province de Québec et Canadian International Paper Co. et Fraternité internationale des ouvriers de la pulpe et du sulphite des moulins de papier, local La Tuque*.

¹³ (1953) 2 S.C.R., page 140.

ment rendu par M. le juge A. Savard de la Cour supérieure, que la Cour du Banc de la Reine avait infirmé, la Cour suprême a décidé que la révocation de la reconnaissance syndicale de la demanderesse parce qu'elle avait déclaré une grève illégale, était nulle et sans effet:

Par M. le juge Rinfret: ¹⁴

"En rapport avec les infractions, les seuls pouvoirs attribués à la Commission des Relations ouvrières sont définis aux articles 49 à 50.

L'article 49 prévoit qu'aucune poursuite pénale ne peut être intentée en vertu de la Loi sans l'autorisation écrite de la Commission ou le consentement du Procureur général. L'article 50 donne certains pouvoirs à la Commission des relations ouvrières. Dans le cas d'infraction à la section des pratiques interdites, elle peut, sans préjudice de toute autre peine, prononcer la dissolution de l'association, mais "après lui avoir donné l'occasion d'être entendue et de faire toute la preuve tendant à se disculper".

Par M. le juge Rand: ¹⁵

"Express provision is made for the punishment of every person participating in a violation of any of their terms. It is a basic rule that where an Act creates an offence and provides a penalty for it, the latter, in the absence of language indicating a contrary intent, is to be presumed to be the only punishment intended: Beal's Cardinal Rules of Interpretation, 3rd Ed. page 483. There is nothing from which the slightest implication can be drawn that other punishment was intended to be permitted: but the Board has imposed other punishment compared with which the pecuniary penalties authorized, though substantial, are insignificant".

Depuis l'amendement apporté en 1954 ¹⁶ à la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,¹⁷ l'arrêt de la Cour suprême est sans application quand l'association qu'on veut priver de sa reconnaissance syndicale a ordonné, déclaré ou favorisé une grève ou contre-grève illicite elle-même, par ses dirigeants ou par ses membres. Toutefois, ajoute la loi, il est loisible à la Commission de reconnaître ultérieurement cette association pour des raisons qu'elle juge valables.

¹⁴ Page 145.

¹⁵ Page 160.

¹⁶ 2-3, Elizabeth II, ch. 11.

¹⁷ S.R.Q., 1941, ch. 169.

L'arrêt de la Cour suprême conserve toute son autorité quand il s'agit des autres infractions prévues soit par la Loi des relations ouvrières, soit par la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, par exemple, le défaut par l'employeur de reconnaître une association certifiée comme représentant collectif des salariés à son emploi, ou de négocier avec elle une convention collective; ou encore, le défaut de se conformer à une obligation ou à une prohibition imposée par la Commission. Ces infractions ne sont pas des causes de révocation de reconnaissance syndicale.

Que faut-il alors entendre par l'expression *pour cause* dans l'article 41? Les règles qui doivent nous servir à interpréter cette expression nous sont fournies par les objets de la Loi des relations ouvrières. Ce sera en particulier la perte du caractère représentatif de l'association certifiée, ou encore, dans certains cas, le défaut de conclure une convention collective, et ceci nous amène aux deux questions que nous avons laissées de côté plus haut.

L'association reconnue, partie à la convention collective, cesse-t-elle d'être le représentant collectif des salariés pour lesquels elle a été certifiée parce qu'elle ne groupe plus la majorité absolue de l'unité de travail, si aucune demande de remplacement n'est présentée durant la période établie par la loi? Dans de telles circonstances, c'est-à-dire après l'expiration de la période que nous venons de mentionner, la Commission peut-elle révoquer la certification? Je ne crois pas qu'elle puisse le faire à la requête d'une autre association, mais je suis d'opinion qu'elle le peut à la demande de salariés, membres ou non de l'association certifiée, à moins que la stabilité des négociations collectives justifie la Commission de suspendre son adjudication, ou de renvoyer la demande comme prématurée, par exemple, s'il appert que la baisse des effectifs du syndicat certifié est temporaire, qu'une campagne de recrutement est en cours.

Autre question laissée en suspens? Est-ce qu'une certification devient caduque après trois ans, durée maximum de la convention collective, si l'association certifiée n'a pas réussi

à conclure un accord avec l'employeur avant cette date? J'ai d'abord dit qu'aucun texte dans la loi ne permet de répondre affirmativement à cette question, et j'ai ajouté que plusieurs hypothèses sont susceptibles de se présenter.

Nul doute que si l'association reconnue n'a pas entamé de négociations dans un délai raisonnable d'après les circonstances, délai qui peut être de moins d'un an, l'employeur peut demander la révocation de la reconnaissance. Mais si des négociations ont été commencées, qu'elles ont progressé, disons même sans célérité mais sans lenteur excessive, je ne crois pas que la commission serait justifiable de révoquer une reconnaissance syndicale parce qu'une entente n'a pas été conclue dans le cours de l'année.

La loi de l'Ontario, telle qu'amendée en 1950, est à l'effet que si une association ne conclut pas de convention collective avec l'employeur durant l'année qui suit sa certification, tout salarié appartenant à l'unité de travail peut s'adresser au "Board" pour obtenir une déclaration à l'effet que l'association n'est plus le représentant collectif des employés.¹⁸ Avant les amendements, le "Board" décidait qu'il fallait donner un an à une association pour négocier une convention collective avant de lui enlever sa reconnaissance. Cette jurisprudence était basée sur l'article 11 et l'article 7, paragraphe 3, des règlements adoptés pour la mise en application de la loi de 1948. L'article 11 donnait au "Board" ontarien le pouvoir exprès de révoquer une reconnaissance syndicale, mais ne disait pas quand une demande de révocation pouvait être présentée. Le "Board" procéda par analogie. D'après l'article 7 paragraphe 3, quand il n'y avait pas de convention collective en vigueur mais qu'un syndicat ouvrier avait été reconnu comme représentant collectif, une demande de reconnaissance syndicale ne pouvait être présentée par un syndicat que douze mois après la première certification, sauf si le "Board" consentait à la production de la requête avant cette date. Il faut, disait-on, favoriser la stabilité des relations patronales-ouvrières. Le

¹⁸ *The Labour Relation Acts — Revised Statutes of Ontario, 1950, ch. 194, art. 41, as amended by 1954, ch. 42.*

législateur, pour ne pas nuire à cette stabilité, doit régler l'exercice du droit qu'ont les salariés de choisir leur agent de négociations. Ils n'ont pas la liberté absolue de changer de représentant.¹⁹

La Commission doit tenir compte de nos mœurs patronales-ouvrières, un peu différentes de celles de l'Ontario où l'on reconnaît plus qu'ici la nécessité de recourir aux conventions collectives pour prévenir les conflits du travail. En Ontario également, on est davantage fait à l'idée que l'organisation professionnelle chez les employeurs et les employés est une condition essentielle à la collaboration permanente entre le capital et le travail, et que cette collaboration trouve un excellent outil dans la convention collective. Nonobstant ces différences cependant, certains des principes énoncés par le "Board" ontarien peuvent nous servir, mais il faut écarter ses décisions récentes à cause de la différence entre les deux lois. Le "Board" a décidé que si le syndicat ne conclut pas de convention collective dans l'année de calendrier qui suit sa certification, une demande pour qu'il soit mis fin à son mandat de négociateur collectivement peut être faite. Il ne peut prolonger le délai et ordonnera un vote.²⁰

Les arbitres ne sont pas compétents pour décider des conflits de reconnaissance syndicale. Cela ne peut faire de doute et cependant, il est souvent arrivé et il arrive encore qu'au début d'un arbitrage, l'employeur conteste la reconnaissance syndicale, surtout sur le caractère représentatif de l'association certifiée, par exemple, elle n'aurait pas groupé la majorité absolue des salariés lors de la certification. Dès 1946, un conseil d'arbitrage s'est prononcé sur le sujet :

"C'est à la commission des relations ouvrières qu'il faut s'adresser pour demander l'annulation d'un certificat de reconnaissance syndicale"

¹⁹ *West York Coach Lines Drivers Association, (Applicant), and Amalgamated Association of Street and Electric Railway Employees of America, Local 113, American Federation of Labour (Respondent). (1949) Canadian Labour Law Reporter — 1949 to 1954 — par. 17002.*

²⁰ *R. O. Snider, Alex. Lidstone, C. Ohlheiser, (Applicants), and International Woodworkers of America, C.I.O. — C.C.L. (Respondents) and The Beaver Furniture Company Limited, (Kitchener), (Intervener). (1952) Canadian Labour Law Reporter — 1949 to 1954 — par. 17036.*

décerné à une association qui ne possède plus le nombre majoritaire de salariés requis par la loi. Un conseil d'arbitrage nommé par le Ministre du Travail, en vertu de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, n'a droit d'adjudger que sur tous différends concernant les conditions de travail²¹ et non pas sur le droit d'un syndicat de représenter un groupe de salariés.²²

On peut demander la suspension de l'arbitrage et faire des procédures voulues devant la Commission de relations ouvrières.

150. La Commission de relations ouvrières et le pouvoir judiciaire.—Les tribunaux de droit commun sont-ils compétents pour suspendre ou pour annuler par voie de prohibition, de *certiorari*, ou d'action directe les décisions de la Commission accordant ou refusant une certification? Ces questions sont couvertes par ce que nous verrons plus loin sous la rubrique, "Les arbitres et le pouvoir judiciaire".

Pour le moment, disons que nous sommes ici en face de conflits de droit et que, nonobstant les textes restrictifs de l'autorité judiciaire, il y a ouverture aux brefs de prohibition et de *certiorari* et à l'action directe en nullité dans les cas d'abus ou d'absence totale de juridiction de la part de la Commission de relations ouvrières. C'est ce qu'a décidé la Cour supérieure, dans *Canadian Coppers Refiners Limited vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International Union*,²³ et la Cour suprême dans *l'Alliance des Professeurs Catholiques de Montréal and The Labour Relations Board of Quebec and The Montreal Catholic School Commission*.²⁴ Bien que ces arrêts soient antérieurs à l'introduction des textes restrictifs de l'autorité judiciaire dans nos statuts, ils s'appliquent encore partiellement, comme nous le verrons plus loin.

²¹ S.R.Q., (1941) ch. 169, art. 4.

²² *L'association catholique des Instituteurs laïques du diocèse de Joliette, Inc. vs Commission scolaire de St-Zénon et al.* (1948) R.L., page 45.

²³ (1952) C.S., page 295.

²⁴ (1953) 2 S.C.R., page 140.

Dans *Canadian Coppers*, M. le juge Choquette a dit que:

"Sauf ce qui concerne la forme de la procédure, les lois suppressives de l'autorité judiciaire dont la Cour supérieure est investie n'ont d'effet que si les tribunaux inférieurs qui échappent ainsi à son contrôle demeurent et agissent dans les limites de leurs pouvoirs et de leur juridiction."

Par la Cour suprême, dans l'*Alliance*:

"The appeal should be allowed; the respondent acted without jurisdiction and the revocation of the appellant's certificate of representation was null and of no effect".

M. le juge Rinfret:

"Having acted as a judicial tribunal, the Board must be assimilated to a court of inferior jurisdiction within the meaning of s. 1003 of the Code of Civil Procedure, and was therefore subjected to the writ of prohibition. The Board acted without jurisdiction and the writ of prohibition was the proper remedy to prevent the execution of its decision."

Par contre, il ne fait pas de doute que la Commission de relations ouvrières est seule compétente en ce qui relève de sa juridiction. Les tribunaux ne peuvent s'immiscer dans ces matières et ils n'ont pas non plus juridiction pour réformer ou contrôler ses actes, du moment qu'elle ne sort pas des limites de ses pouvoirs, tels que définis par le législateur. C'est cette doctrine que la cour d'appel appliquait récemment dans *Worker vs Int. Brotherhood of Electrical Workers local 568 et R.C.A. Victor Company*, et *Commission des relations ouvrières de Québec*,²⁵ où elle a décidé que:

"Ne peut être accueillie une injonction interlocutoire lorsque deux syndicats ouvriers se disputent le droit de représenter les employés d'une compagnie dans la négociation d'une convention collective de travail. La Commission des relations ouvrières de Québec, mise en cause, possède une compétence exclusive pour décider lequel des deux syndicats doit être reconnu comme agent négociateur. L'article 41a de la Loi des relations ouvrières supprime tout recours par voie d'injonction "en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte quelconque relevant de l'exercice de leurs fonctions".

²⁵ (1953) B.R., page 441.

Les conflits de négociation de conventions collectives

151. Préliminaires.—152. La négociation d'une première convention collective.—153. Le décret et la négociation de conventions collectives particulières.—154. Les amendements et le renouvellement de la convention collective.—155. La réouverture des négociations sur les salaires.

151. Préliminaires.—Les conflits de conventions collectives se divisent en deux catégories: les conflits de négociations et les conflits d'interprétation et d'application des conventions collectives. Dans ce chapitre, il s'agit uniquement de la première catégorie.

Une association reconnue a négocié sans succès avec l'employeur et en a donné avis à la Commission en lui exprimant les difficultés rencontrées. Il y a là un conflit. Le ministre chargera un conciliateur de conférer avec les parties et de tenter d'effectuer une entente et si, d'après le rapport de cet officier, l'entente n'est pas possible, il nommera un conseil d'arbitrage.

Il peut arriver que l'employeur, dont le personnel groupé en association a obtenu une reconnaissance syndicale, soit déjà couvert par un décret. Peut-il être tenu de négocier une convention collective particulière?

La convention collective est conclue pour le terme d'un an, de deux ou de trois ans, mais il y a quelquefois lieu de la modifier, c'est-à-dire de l'amender. Dans le même ordre d'idées, les parties à une convention collective conclue pour deux ou trois ans conviennent parfois de réouvrir les négociations sur les salaires après une année. Enfin, il y a les renouvellements convenus ou laissés à l'état de possibilité.

Dans notre étude des conflits de négociations collectives nous verrons successivement: la négociation d'une première

convention; le décret et la négociation d'une convention collective particulière à la suite d'une reconnaissance syndicale; les amendements et le renouvellement; enfin, la réouverture des négociations sur les salaires.

152. La négociation d'une première convention collective.—La convention collective présente plusieurs aspects. En termes très généraux, c'est une forme de collaboration patronale-ouvrière¹ et, comme telle, elle a deux rôles principaux à jouer: établir un régime de coopération et de compréhension entre l'employeur et son personnel puis, régler les contrats individuels de travail. La convention collective est aussi une institution juridique et de même que toutes les institutions qui présentent ce caractère, elle a besoin de sanctions.

Les conflits qui se produisent à l'occasion de la négociation d'une première convention collective sont évidemment des conflits collectifs, et des conflits d'intérêts, mais les cadres sociaux et les techniques économiques que sont les relations patronales-ouvrières couvertes par les conventions collectives ont besoin de cadres et de techniques juridiques. D'où il résulte qu'on ne peut isoler les conflits d'intérêts des principes et des pratiques du droit. Prenons la formule de sécurité syndicale qu'est l'atelier fermé: elle ne peut être l'objet de négociations collectives qui feraient abstraction de la législation sur la matière. C'est même souvent en raison de leur aspect légal que les conflits d'intérêts sont difficiles à solutionner. Cependant, ils n'en restent pas moins des conflits d'intérêts car aucune loi, aucun règlement, aucune convention ne permet à une partie d'imposer à l'autre les formes de relations patronales-ouvrières qui lui conviennent.

Les conflits de négociations d'une première convention collective relèvent évidemment de la conciliation et de l'arbitrage.

Il ne peut être question, dans un ouvrage de droit, d'étudier les différents aspects économiques ou sociaux des conflits

¹ Troisième congrès des Relations industrielles de Laval. "Formes de collaboration patronale-ouvrière" (1948).

d'intérêts. Quant aux aspects légaux que présente la négociation d'une première convention collective, ils ont été étudiés quand nous avons examiné la Loi des différends ouvriers de Québec,² la Loi des relations ouvrières³ et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,⁴ et ils le seront davantage au livre deuxième de cet ouvrage, sous la rubrique: "Arbitrage."

153. Le décret et la négociation de conventions collectives particulières.—En thèse générale, l'employeur couvert par un décret, dont les salariés, groupés en association, ont obtenu une reconnaissance syndicale, est tenu de négocier collectivement avec leur représentant. Le décret opère sur le plan de l'industrie et la convention collective particulière sur celui de l'entreprise. Cette obligation est-elle absolue? Faut-il distinguer entre les employeurs signataires de la convention extensionnée et les tiers?

Pour ce qui est des tiers, nul doute qu'ils sont obligés de négocier une convention collective particulière plus avantageuse pour les salariés que le décret sur les clauses qui en font l'objet, de même que sur celles qui ne peuvent être extensionnées. C'est le sens qu'il faut donner aux articles 11, 12 et 13 de la Loi de la convention collective,⁵ de même qu'à l'arrêt de la Cour suprême dans le *comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et Dominion Blank Co. Ltd.*⁶

Pour les parties à la convention collective qui a été extensionnée, la solution du problème comporte un élément de plus. Nous l'avons étudié au livre premier de ce travail. Qu'advient-il de la convention après l'extension? Disparaît-elle? ou bien, conserve-t-elle, pour les parties signataires, des obligations en plus de celles du décret? Dans certains milieux, on dit qu'elle a rempli son rôle et que,

² S.R.Q., 1941, ch. 167.

³ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 169.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 163.

⁶ (1944) S.C.R., page 213.

pour les contractants comme pour les tiers, il n'y a pas d'autres obligations que celles qui naissent du décret. Si l'on adopte cette théorie, on ne doit pas faire de distinction entre les tiers et les signataires de la convention qui a amené le décret. Cette convention n'existe plus. Les signataires, comme les tiers, sont obligés, s'ils en sont requis, de négocier une convention collective particulière portant à la fois sur les clauses du décret et sur celles qui ne pouvaient s'y trouver.

D'après une autre théorie, il faut d'abord distinguer la convention collective conclue en vue du décret de celle qui a été passée pour valoir comme convention particulière. Le premier cas est lui-même susceptible de distinctions. Si les parties ont signé une convention ne renfermant que des clauses susceptibles d'être extensionnées, il n'y a pas de différence entre les tiers et les parties à la convention qui a amené le décret: les deux catégories d'employeurs peuvent être forcés de négocier collectivement.

Supposons encore que nous ayons affaire à une convention collective conclue en vue de l'extension mais qui, cette fois, contient des clauses susceptibles d'être extensionnées, comme le salaire, la durée du travail, et d'autres qui ne peuvent l'être, par exemple, des clauses de sécurité syndicale. Après que le décret est rendu, pour cette dernière catégorie de clauses, envers les signataires, la convention collective demeure et joue un rôle de convention particulière. Les employeurs signataires ne peuvent alors être tenus de négocier une autre convention sur les clauses qui n'étaient pas susceptibles de faire l'objet du décret. Quant aux clauses du décret, la solution est la même que dans le cas précédent: il n'y a pas à distinguer entre les signataires et les tiers.

Reste le cas d'une convention collective passée pour valoir comme convention particulière et que, plus tard, on a extensionné. La convention continue alors de produire tous ses effets qui ne sont pas incompatibles avec le décret et je crois que les parties signataires ne sont pas obligées de négocier collectivement, ni sur les clauses qui ont été ex-

tensionnées ni sur celles qui pouvaient l'être. Elles ont rempli leur obligation. Le cas est plutôt théorique car, en pratique, les décrets sont rendus sur des conventions préparées en vue de l'extension.

154. Les amendements et le renouvellement de la convention collective.—Les conflits qui se présentent lors de la négociation d'amendements ou de renouvellement de conventions collectives sont évidemment des conflits collectifs, et le plus souvent uniquement des conflits d'intérêts, mais dans certains cas, ces conflits portent à la fois sur des droits et sur des intérêts; nous avons alors des conflits mixtes de droit et d'intérêts. Cela se comprend facilement. Les parties, à ce moment, sont souvent liées par des règles juridiques préexistantes qu'il faut respecter dans la formulation de nouvelles conditions de travail, qui deviendront de nouvelles règles de droit.

Les conflits de négociations d'amendements ou de renouvellement de convention collective, conflits d'intérêts ou conflits mixtes d'intérêts et de droit, relèvent de la conciliation et de l'arbitrage et on applique en général les mêmes règles qu'à la négociation d'une première convention, sauf ce qui a trait à la grève si le conflit n'a pas été réglé, question sur laquelle nous reviendrons.

Une première question se pose au sujet des amendements. Peut-on amender une convention collective pendant sa durée, ou seulement à son expiration si on décide de la renouveler? Il faut distinguer.

La convention collective particulière de la Loi des syndicats professionnels,⁷ conclue par un syndicat qui n'a pas de reconnaissance syndicale, peut être amendée en tout temps du consentement mutuel des parties.

La convention collective extensionnée ou décret peut être amendée en tout temps par le Lieutenant-gouverneur

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 162.

en conseil, après consultation des parties contractantes ou du comité paritaire, en suivant les mêmes procédures que pour l'extension, nous dit l'article 8 de la Loi de la convention collective.⁸ Nous avons alors un décret d'amendement ou de modification.

Prenons maintenant la convention collective conclue en vertu de la Loi des relations ouvrières, ou de la Loi des syndicats professionnels par un syndicat muni d'une reconnaissance syndicale. D'après une première interprétation, cette convention collective pourrait être amendée en tout temps du consentement mutuel des parties, sauf ce qui a trait à la durée et au renouvellement automatique qui sont d'ordre public par application de l'article 16.

S'il s'élève un différend au cours de la négociation d'amendements, est-ce qu'il faut passer par la conciliation, puis par l'arbitrage, et attendre quatorze jours après le dépôt de la sentence chez le ministre pour que la grève soit légale? En d'autres termes, est-ce que l'article 24 de la Loi des relations ouvrières s'applique ici? Nous ne le croyons pas. Comment pourrait-on appliquer le premier paragraphe de cet article au syndicat et aux ouvriers qui, dans cette éventualité, feraient la grève? "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 et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective..." Le syndicat a été reconnu comme représentant du groupe et il a fait toutes les procédures voulues pour négocier collectivement. Bien plus, il y a même à ce moment une convention collective en cours. Nous ne voyons pas non plus comment l'article 11 sur la négociation privée pourrait fonctionner avec la négociation d'amendements.

Pourrait-on appliquer le deuxième paragraphe de l'article 24: "Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 163.

été soumis à l'arbitrage..." Je ne le crois pas, à moins de donner au mot "grief", dans le texte français, et au terme "complaint", dans le texte anglais, un sens qu'ils n'ont pas. Le mot "grief" ne peut pas s'entendre d'un conflit à l'occasion d'amendements à la convention collective. Ce terme a un sens particulier dans les rapports collectifs du travail. Il désigne une difficulté survenue à l'occasion de l'application de l'accord. Le terme "différend" est traduit par "dispute" et non par "complaint".

Non, ni le premier ni le deuxième paragraphe de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières ne peut s'appliquer à un conflit d'amendements de convention collective pendant sa durée, et il n'y a pas d'autre texte qui puisse intervenir, ce qui nous amène à une autre interprétation de la loi. Si l'on croit que le législateur n'a pas entendu que dans les conflits d'amendements, la grève soit en tout temps légale, sans qu'on tente au préalable de régler le conflit au moyen de procédures appropriées, il faut dire qu'il n'est pas permis d'amender une convention collective pendant sa durée et nous croyons que c'est là l'opinion qu'il faut suivre. Cette interprétation est conforme à une décision du "Board" de l'Ontario, dont nous parlerons plus loin.

Au surplus, l'article 15, à l'effet que la convention collective ne peut être conclue pour moins d'une année, interdit certainement, pendant sa durée, tout amendement substantiel à l'accord conclu pour un an, et il faut dire la même chose pendant les deux ou les trois années de l'entente conclue pour deux ou trois ans. Pour prétendre le contraire, il nous faudrait un texte comme celui du paragraphe 4 de l'article 37 de la loi de l'Ontario:

Nothing in this section shall be deemed to prevent the revision by mutual consent of the parties at any time of any provision of a collective agreement other than a provision relating to its term of operation. R.S.O., 1950, c. 194, s. 37.

La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, à l'article 4, couvre aussi bien les différends susceptibles

de se présenter à l'occasion d'amendements que ceux qui sur-
gissent lors de la négociation de la convention collective ou
au cours de son application: "Tout différend concernant les
conditions de travail... doit être soumis à l'arbitrage".
En anglais *Every dispute respecting conditions of employment...
shall be submitted to arbitration*". Mais l'article 15 de la Loi
des relations ouvrières intervient et interdit encore ici tout
amendement substantiel à la convention collective pendant
sa durée.

Par contre, le premier paragraphe de l'article 24 couvre les
différends de renouvellement. Il y a une différence consi-
dérable entre modifier une convention collective pendant sa
durée et la renouveler avec des amendements lors de son
expiration. L'esprit de la loi est à l'effet que tant qu'une
association certifiée n'a pas perdu sa reconnaissance syn-
dicale, elle a mandat de voir à ce que les salariés qu'elle
représente soient sous le coup d'une convention collective
avec leur employeur. C'est pour cela qu'elle a été certifiée.
"Tout employeur est tenu de reconnaître comme représen-
tant collectif des salariés à son emploi, les représentants
d'une association groupant la majorité absolue des dits
salariés et de négocier, de bonne foi, avec eux, une conven-
tion collective de travail" dit l'article 4.

Le renouvellement est virtuellement compris dans la
négociation de la convention collective. Il est nécessaire
pour que le système fonctionne qu'à leur expiration, les ac-
cords collectifs soient renouvelés, ou remplacés par d'autres,
mais on ne peut pas dire la même chose des amendements
pendant leur durée. Dans la pratique, les parties attendent
l'expiration pour modifier leur convention collective.

155. Réouverture des négociations sur les salaires.—
Depuis l'amendement à l'article 15 de la Loi des relations
ouvrières,⁹ qui permet de conclure des conventions collec-
tives pour un terme de deux ans ou d'au plus trois ans, afin
de rencontrer une situation économique particulière à cer-
taines industries, une pratique s'est introduite de conclure

⁹ 14-15 Geo. VI, ch. 34.

des accords pour deux ou trois ans, avec ce qu'on appelle une clause ouverte sur les salaires. Cette clause prévoit ordinairement de nouvelles négociations avant l'expiration des douze premiers mois, de façon à ce que la nouvelle échelle de salaires entre en vigueur avec la deuxième année de la convention.

Avant d'examiner la portée de cette clause, nous devons nous demander si elle est permise par la loi.

En somme, la clause ouverte sur les salaires, ou la clause de réouverture des négociations, est tout simplement une convention d'amendements ou de révision. On prévoit qu'il y aura peut-être lieu, après une année d'essai, de reviser les salaires, et l'on s'entend d'avance à ce sujet. Si cette clause donne lieu à un différend, nous ne voyons pas comment on pourrait le couvrir par le premier paragraphe de l'article 24, car ici, une association de salariés a été reconnue comme représentant du groupe en cause, et elle a conclu une convention collective. Nous ne sommes pas non plus en face d'un grief, et alors, le deuxième paragraphe du même article ne s'applique pas davantage.

Dira-t-on que négocier une clause ouverte sur les salaires n'est pas négocier un amendement ou une révision, mais que cette négociation doit être assimilée à la négociation originale? Nous serions alors en face d'une convention collective dont la durée serait pour deux ou trois ans, à l'exception des salaires qui auraient été négociés pour un an seulement. Cette façon de voir ne peut être acceptée. La réouverture des négociations sur les salaires, c'est la révision d'une stipulation de la convention qui, au terme de celle-ci, est susceptible d'être révisée pendant sa durée, comme dit le Code national du travail,¹⁰ et le législateur provincial n'a pas prévu l'éventualité quand il a dit dans quel cas la grève est interdite et dans quel cas elle est légale. Le législateur fédéral, lui, l'a fait:

"Lorsqu'une convention collective est en vigueur et qu'un conflit surgit entre les parties à cette convention concernant la révision d'une stipula-

¹⁰ S.R.C., 1952, ch. 152.

tion de la convention qui, aux termes de la convention, est susceptible de révision, pendant la durée de la convention, l'employeur lié par celle-ci ou qui est partie ne doit pas déclarer ni causer un lock-out à l'égard de quelque employé lié par cette convention ou au nom de qui cette dernière a été conclue, et nul semblable employé ne doit faire la grève avant que

- a) l'agent négociateur de ces employés et l'employeur ou les représentants autorisés par eux en leur nom aient négocié collectivement et manqué à conclure une entente sur les matières en litige, et
- b) qu'une commission de conciliation ait été nommée pour tenter d'amener une entente entre eux et que sept jours se soient écoulés depuis la date où le ministre a reçu le rapport de sa commission de conciliation, ou
- c) que l'une ou l'autre des parties ait demandé au Ministre, par écrit, de nommer une commission de conciliation pour tenter d'amener une entente entre elles et que quinze jours se soient écoulés depuis la date où le Ministre a reçu ladite demande.

Dans *Hotel and Restaurant Employees Union, Local 743, Affiliated with Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union, A.F.L., Ontario Provincial Federation of Labour, A.F.L. and Trades and Labour Congress of Canada, A.F.L. and Rowson's Tavern*,¹¹ le "Board" de l'Ontario a refusé les services d'un conciliateur à l'occasion d'un différend de réouverture de négociations sur les salaires. La loi ontarienne est rédigée différemment de la nôtre mais elle est au même effet. Le motif de la décision a été que reconnaître comme légal un avis de négociations pour réouvrir la convention collective sur les salaires, aurait pour conséquence de faire que l'association pourrait éventuellement avoir le droit de déclarer la grève et l'employeur un lock-out:

"If we were to treat such a notice as valed for the purposes of section 28, it would follow that in due course the union would be entitled to call a strike of the employees in the bargaining unit and the employer would be entitled to lock them out and, in such circumstances, section 37 of the Act would in effect become a nullity. It is significant that the legislation in this province makes no provision for conciliation services being granted on the reopening of a collective agreement during the life-time such as is found in subsection 2 of a section 22 of the federal *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*".

¹¹ (1954), *Canadian Labour Law Reporter*, 1949 to 1954, par. 17,077.

D'où nous concluons en disant que ni le premier ni le deuxième paragraphe de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières ne peut s'appliquer à un différend à l'occasion d'une réouverture des négociations sur les salaires, et si l'on croit que le législateur n'a pas voulu que, dans cette éventualité, la grève soit en tout temps légale sans qu'on tente au préalable de s'entendre au moyen de procédures appropriées, il faut dire que la clause ouverte sur les salaires n'est pas permise par notre loi provinciale.

La légalité de la clause soulève une autre question. Si elle est permise, est-il légal de stipuler que les négociations pourront être réouvertes après six mois de la signature de la convention, comme l'a décidé la majorité du tribunal d'arbitrage dans l'affaire du différend entre *Electro-Reagents (Quebec) Limited et International Chemical Workers Union, A.F.L., local 535*.¹² ?

Cette décision, à notre avis, va à l'encontre de l'article 15 qui dit que la convention collective ne peut être conclue pour moins d'une année. Ce fut l'opinion de l'arbitre patronal, Me Raymond Caron, dissident en cette question.

Comme la clause ouverte sur les salaires se rencontre de plus en plus, bien que nous la considérions illégale, nous allons maintenant en examiner la portée. Deux opinions ont cours. L'une est à l'effet que le seul but de la clause est de protéger les parties contre des changements imprévus et importants dans la situation économique générale, avec la conséquence qu'en l'absence d'un tel état de choses, la clause ne reçoit pas d'application. Ce fut l'interprétation soumise par l'employeur, et qui a été rejetée par la majorité du tribunal d'arbitrage présidé par le professeur François Vézina de l'École des hautes études de Montréal, dans l'affaire d'un différend entre *Barry & Staines Linoleum (Ca-*

¹² Ministère du travail, *Document No 824*. Membres du tribunal: président: H. D. Woods; arbitre patronal: Roméo Girard; arbitre syndical: Me Raymond Caron. Rapporté à *Relations industrielles* — Université Laval — Vol. 9. No 4, septembre 1954, page 396.

nada) Limited et Syndicat national des travailleurs du lino-
leum de Farnham Inc.:¹³

"Le Conseil d'arbitrage estime que cette interprétation est sans fonde-
ment dans son étroitesse. Elle présume qu'au moment de la signature
de la convention, les parties étaient satisfaites pleinement des stipula-
tions contenues dans celle-ci en ce qui concerne les salaires. Il ne
s'agit pas d'une garantie d'augmentation de salaires, mais la possibilité
de reprendre la discussion au bout d'un an si l'une ou l'autre des
parties le désirent. Dans un conflit d'intérêts, un accord n'est qu'un
compromis. La situation que ce compromis fait naître n'est pas néces-
sairement idéale, elle peut n'être qu'un pis-aller. Prétendre que les
parties étaient pleinement satisfaites à la signature de la convention
et vouloir les enfermer dans la solution ou le compromis accepté à ce
moment-là en matière de salaires, à moins qu'il ne se soit produit un
changement important dans la situation économique générale, c'est
aller à l'encontre de toute psychologie du mouvement ouvrier contempo-
rain. Dans la pensée des syndicats signataires de conventions collec-
tives, celles-ci devaient arrêter pour deux ans les diverses conditions de
travail; mais en matière de salaires, on entendait se garder les mains
libres. C'est pourquoi le présent conseil d'arbitrage, nonobstant cer-
tains précédents, ne croit pas devoir retenir cet argument de la compa-
gnie".

L'opinion opposée a été émise par M. le juge Philippe
Marchand dans l'affaire d'un différend entre *Canadian
Pittsburg Industries Limited (Pennvernon division)* et l'Asso-
ciation canadienne des travailleurs du Verre, Unité locale
no 1.¹⁴

"Le tribunal doit-il ou non considérer les circonstances particulières
qui ont pu prévaloir avant la signature de l'entente, le 23 octobre 1954,
ou qui prévalaient à cette époque".

"Autrement dit, pour rendre une décision, le tribunal doit-il refaire les
enquêtes et reconsidérer les situations qui ont certainement servi de
base à l'entente signée par les parties le 23 octobre 1952, ou doit-il consi-
dérer seulement les changements qui, depuis la signature de l'entente,

¹³ Ministère du travail, Document No 872. Membres du tribunal: prési-
dent: François Vézina; arbitre patronal: Me Raymond Caron; arbitre syndi-
cal: Me M. Lapointe.

¹⁴ Ministère du travail — Document No 828 — Membres du tribunal
arbitral: Président: Ph. Marchand; arbitre patronal: Stanley E. Dinsdale;
arbitre syndical: Robert Lévesque. Rapporté à *Relations industrielles* —
Université Laval — Vol. 9, No 4, septembre 1954, page 398.

ont pu survenir dans les conditions particulières qui prévalaient à cette époque".

"En principe, on peut présumer que la convention signée le 23 octobre 1952, après négociations et pour remplacer une convention conclue en 1951, reflète la libre volonté des parties d'accepter un certain régime pour deux ans, savoir d'octobre 1952 à octobre 1954".

"En effet, avant la signature de cette convention, au cours des négociations, les parties ont certainement étudié les conditions locales et générales de travail qui prévalaient à cette époque, de même que le taux des salaires et leur évolution, durant les années antérieures. C'est donc après considération de ces circonstances particulières que les parties ont conclu une entente pour deux ans. C'est donc librement que les employés par l'association ont accepté pour deux ans les conditions de travail prévues par l'entente".

"Alors, quand même dans la convention les parties ont stipulé que "sur toutes les questions de portée économique les parties pourront réouvrir les négociations", il ne serait ni logique ni équitable de soumettre à décision des sujets non prévus dans l'entente, il ne serait non plus, ni logique, ni équitable de conclure que sur réouverture, pendant l'existence de la convention, de négociations sur les questions de portée économique, l'on doit refaire les enquêtes et les recherches qui ont certainement précédé la convention librement signée le 23 octobre 1952, ou encore que l'on doit considérer à nouveau les circonstances particulières qui ont été certainement considérées avant la conclusion de l'entente".

*"Arriver à une autre conclusion, ce serait ni plus ni moins rendre inef-
fective la stipulation que la convention devait être en force pour deux
ans".*

"Encore une fois, avant la signature de la convention, compte a été tenu des conditions particulières alors existantes. Si la convention ne procurait pas aux employés un standard de salaire et de conditions de travail du même niveau que les employés dans les industries similaires ou autres, les employés ont quand même accepté ce que prévu par la convention pour deux ans, et ainsi ont consenti à ce que leurs salaires et conditions de travail soient pour deux ans ceux fixés dans la convention".

Nous avons abondamment cité ces deux décisions arbitrales parce qu'on y trouve, exposées avec clarté, les deux théories en présence à propos de la clause ouverte sur les salaires.

Nous ne reprendrons pas, pour les commenter, les distinguer, les accepter ou les rejeter, les raisons très sérieuses

invoquées de part et d'autre, nous contentant d'écrire que la thèse proposée par M. le juge Marchand est fondée en droit et en logique, et qu'à moins de circonstances particulières justifiant l'application de la décision de M. François Vézina, cette façon de voir doit être acceptée. Autrement, il faudrait dire que la convention collective de deux ans avec une clause de réouverture des négociations sur les salaires au bout de la première année, est conclue pour deux ans à l'exception des salaires qui, eux, auraient été négociés pour un an seulement.

Citons aussi la dissidence de Me Raymond Caron, l'arbitre patronal dans l'affaire de *Barry & Staines Linoleum (Canada) Limited vs Syndicat national des travailleurs du Linoléum de Farnham Inc.*,¹⁵ qui rejoint celle de M. le juge Philippe Marchand:

"It is obvious that any labour agreement reached after negotiations involving demands, offers, counter-proposals and final compromise as to wages rarely means that either party is fully satisfied as to the results, for both parties have undoubtedly receded to some extent from original positions. However, I believe that a wage reopener clause definitively places the burden of proof upon the Syndicate even more so than is the case in a negotiation for renewal of contract. The best justifications are a material change in economic conditions, in wages generally, in cost of living, in the labour market or in demands made upon the employees".

Des espèces particulières peuvent se présenter où l'équité et la bonne conscience justifieront les arbitres d'écarter les arguments juridiques de M. le juge Philippe Marchand et de Me Raymond Caron. D'après les faits rapportés dans la sentence, M. François Vézina a précisément été saisi d'un cas où l'équité et la bonne conscience avaient un rôle considérable à jouer.

¹⁵ Ministère du travail — Document No 872 — Membres du tribunal arbitral: Président: M. François Vézina; arbitre patronal: Me Raymond Caron; arbitre syndical: Me Marc Lapointe.

Les conflits d'application de conventions collectives

156. Préliminaires.—157. Les griefs et le régime du décret.—158. Les griefs et la convention collective particulière.—159. Les actions en réclamation de salaires.—160. L'action syndicale à but professionnel.

156. Préliminaires.—Les conflits qui se présentent au cours de l'application de la convention collective, conflits relatifs à l'interprétation, à la validité ou à l'exécution de la convention, qui portent soit sur le texte de l'accord, soit sur la loi, ou sur les deux à la fois, sont des conflits de droit individuels ou collectifs. Dans cette catégorie de conflits rentrent ce qu'on appelle les griefs, de même que les actions en réclamation de salaires.

Il peut arriver que des conflits individuels ne le soient qu'en apparence, et qu'en réalité ils soient collectifs. Prenons le cas du congédiement d'un salarié pour le motif qu'il fait partie d'un syndicat. Le renvoi lèse sans doute tout d'abord l'ouvrier congédié mais il lèse aussi la collectivité ouvrière.

Au cours de la durée de la convention collective, il peut aussi se présenter des conflits d'intérêts. Ce sont les différends relatifs à des questions qui ne sont réglées ni par la convention collective, ni par la loi. On ne peut pas alors appliquer un droit existant. Il faut réglementer. Celui qui décide fait en quelque sorte acte de législateur. Il crée de nouveaux droits, ce qui est le propre du conflit d'intérêts.

Nous avons un système double de convention collective: le régime de la convention extensionnée ou du décret, et celui de la convention particulière ou ordinaire. Les deux sont le théâtre de multiples conflits de droit.

Enfin, la solution des conflits d'applications des conventions collectives, conventions extensionnées ou conventions

particulières, relève soit des comités prévus par la loi ou par les accords collectifs, soit de la conciliation et de l'arbitrage, soit des tribunaux ordinaires.

Pour étudier cette matière, nous adopterons les divisions suivantes: 1) les griefs; 2) les actions en réclamation de salaires.

Dans le régime de la convention extensionnée, la solution des griefs est confiée aux tribunaux et aux comités paritaires, alors que dans celui de la convention collective particulière, elle relève de la convention elle-même, de la conciliation et de l'arbitrage, puis des tribunaux ordinaires. Les actions pour salaires sont évidemment du ressort des tribunaux civils.

À l'étude de l'action en réclamation de salaires de la convention collective extensionnée, nous joindrons l'étude de l'action en réclamation de salaires des ordonnances du salaire minimum, l'une et l'autre procédant des mêmes principes.

Après avoir considéré les différentes actions pour salaires, nous examinerons l'action syndicale à but professionnel donnée par le paragraphe 10 de l'article 6 de la Loi des syndicats professionnels,¹ que l'on prend souvent à tort pour une action par représentation en matière de salaires.

157. Les griefs et le régime du décret.—Le forum prévu par le législateur pour le redressement des griefs dans le régime de la convention collective extensionnée, est le tribunal de droit commun, mais dans la pratique, nous avons en plus le comité paritaire constitué par les parties à la convention pour surveiller et assurer l'observance du décret, qui joue aussi le rôle de comité des griefs. Ainsi, ce comité, qui est d'ordre administratif et n'a, sur le plan légal, aucun pouvoir judiciaire ou quasi-judiciaire, devient une sorte de tribunal. Légalement, il ne peut que décider s'il y a lieu pour lui d'intenter les procédures qui sont de sa compétence, en particulier, en matière de salaires, la clause la plus fréquente de griefs ici, mais en fait, les employeurs et les ou-

¹ S.R.Q., 1941, ch. 162.

vriers lui soumettent leurs différends, et généralement, ses décisions sont acceptées et bien des procès sont ainsi évités.

On a dit avec raison que dans la pratique, le comité paritaire est un tribunal arbitral de première instance, constitué par les parties, car très souvent, les espèces soumises aux tribunaux ont d'abord été étudiées par les comités paritaires. La partie qui n'a pas été satisfaite de sa décision porte l'affaire devant le pouvoir judiciaire.

Y a-t-il lieu d'aller plus loin? Dans un mémoire qu'elle soumettait au conseil qui a rédigé la loi de 1940, la loi actuelle par conséquent, la Fédération des comités paritaires, après avoir soumis un texte qui aurait accordé de véritables pouvoirs judiciaires au comité paritaire, et qui avait été écarté, est revenue à la charge et a suggéré de leur accorder des pouvoirs qui revenaient à ceux de nos conseils d'arbitrage.²

Dans un travail présenté au Neuvième Congrès des relations industrielles de Laval, en mai 1954,³ Me Ls-Philippe Pigeon écrit ceci:

"Dans la réalité, l'on changerait peu de choses en décrétant que le comité paritaire est l'arbitre des griefs sous réserve d'un droit d'appel aux tribunaux. A mon avis, la logique veut que l'on en vienne là. Cela pourra conduire à limiter le droit d'appel aux tribunaux de façon que ceux-ci n'aient à se prononcer que sur le droit. En d'autres termes, je crois que le rôle futur des comités paritaires dans l'application des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par décret, est appelé à devenir l'arbitrage des griefs sous réserve d'un recours aux tribunaux seulement pour erreur de droit, le comité statuant définitivement sur les faits comme un jury. Le rôle des comités paritaires dans le règlement des griefs est si bien reconnu que souvent les parties contractantes stipulent que ses membres formeront le comité chargé de solutionner les griefs relatifs aux clauses qui ne sont pas rendues obligatoires par décret."

² Lettre du 5 mars 1940 adressée à Me Marie-Louis Beaulieu, un des membres du Comité.

³ Me Ls-Philippe Pigeon — "Les rôles futurs de l'arbitrage statutaire et de l'arbitrage conventionnel" — Neuvième Congrès des Relations industrielles de Laval, 1954, page 63.

Nous avons là une vue réaliste de cet aspect des relations patronales-ouvrières, en même temps qu'une appréciation d'ordre juridique qui devrait inspirer le législateur.

158. Les griefs et la convention collective particulière.—Dans la théorie générale du droit, les griefs, ici encore, relèvent des tribunaux de droit commun, mais comme cette solution, de par la nature même des choses, n'est pas susceptible d'être efficace, les parties à la convention y prévoient ordinairement une procédure de règlement des griefs à deux étapes, la première au sein de la convention elle-même, et la deuxième, au moyen de l'arbitrage légal, ce qui signifie l'arbitrage établi par les lois du 3 février 1944,⁴ combinées avec la Loi des différends ouvriers de Québec.⁵ A défaut de ce système mi-contractuel mi-légal, l'arbitrage statutaire s'applique automatiquement.

Que le recours au tribunal de droit commun pour le règlement des griefs ne soit pas une solution satisfaisante, cela saute aux yeux du moment qu'on y regarde un instant. Le rouage judiciaire, même quand il fonctionne avec toute la rapidité dont il est susceptible, peut difficilement fournir une solution utile. Au surplus, notre procédure, en particulier en matière d'exécution des jugements, fait qu'une décision favorable est souvent plus théorique que profitable.

Les parties à la convention collective y prévoient ordinairement une procédure de règlement des griefs à deux étapes, la première au sein de la convention elle-même, et la deuxième, au moyen de l'arbitrage légal, avons-nous écrit. Les parties se dotent d'une sorte d'organisation judiciaire formée d'un tribunal de première instance composé de représentants patronaux et de représentants syndicaux, avec l'arbitrage comme deuxième instance. S'ils ne le font pas, la loi y supplée. C'est le deuxième paragraphe de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières qui s'applique:

"Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage en la

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 162A et 169.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 167.

manière prévue dans ladite convention ou, à défaut de dispositions à cette fin, en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167), et que quatorze jours ne se sont écoulés depuis que la sentence a été rendue sans qu'elle ait été mise à l'effet".

La sentence, on le sait, n'est pas obligatoire, à moins que les parties se soient engagées à l'exécuter, en particulier en signant la convention mentionnée à l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec.

Pour les services publics, c'est l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés qui s'applique, et ici la sentence est obligatoire.

"Tout différend concernant les conditions de travail entre un service public et ses salariés doit être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la convention collective existant entre ce service public et les représentants de ces salariés, s'il y en a une et si elle y pourvoit, et dans tout autre cas, suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167).

Une question intéressante se présente ici. On aura remarqué que ni l'article 24 de la Loi des relations ouvrières, ni l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés ne parlent de la conciliation. Le différend doit être soumis à l'arbitrage, dit le législateur. Il s'agit d'un conflit d'application de la convention collective. Pour les conflits à l'occasion de la négociation, le législateur a prévu la conciliation préalablement au renvoi devant le conseil arbitral. Les griefs doivent-ils être soumis à la conciliation avant d'être arbitrés? La question est importante, parce que le défaut de se conformer à la loi rend passible de sanctions pénales assez lourdes. Quand la convention collective prévoit la conciliation, la solution ne fait pas de doute, mais *quid* si l'accord collectif ne prévoit pas de règlement des griefs, ou si son texte sur le sujet fait passer directement du comité des griefs à l'arbitrage? D'après nous, il n'y a pas de conciliation. Nous savons qu'en pratique, elle se fait presque toujours et il faut l'encourager comme moyen d'éviter l'arbitrage, mais nous croyons qu'un employeur ne pourrait être condamné pour avoir refusé d'y participer.

Il n'y a pas seulement l'absence de texte dans la Loi des relations ouvrières qui nous permet de dire que le législateur n'a pas prévu la conciliation des griefs. Le différend doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue par la Loi des différends ouvriers de Québec. Or, en vertu de cette loi, article 20, l'arbitrage peut avoir lieu sans la conciliation.

"Tout différend peut être soumis à un conseil d'arbitrage, pour y être instruit et jugé dans les cas suivants:

- 1. Sur demande, selon la formule 8, adressée au greffier par l'une des parties à un différend qui, après avoir été soumis à un conseil de conciliation, n'a pas été réglé ou vidé par ce conseil;*
- 2. Sur demande, conforme à la formule 7, adressée au greffier par les deux parties à un différend qui n'a pas été soumis à un conseil de conciliation."*

Dans la théorie générale du droit, les griefs que fait naître l'application de la convention collective particulière relèvent des tribunaux de droit commun, avons-nous dit. Les parties au différend ont-elles un droit strict de s'adresser au tribunal civil? Est-ce que l'article 24, paragraphe 2, de la Loi des relations ouvrières, et l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qui donnent juridiction aux arbitres, privent le tribunal de droit commun de la sienne? Une question semblable se pose à propos de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec.

Examinons d'abord la portée des lois du 3 février 1944. S'agit-il d'un cas où ces textes entrent en opération à défaut de dispositions dans la convention collective sur le règlement des griefs par l'arbitrage? La loi ne prive pas les parties du droit de s'adresser aux tribunaux civils, en particulier, à la Cour supérieure, tribunal de droit commun dans la province, qui ne peut être dépouillée de sa juridiction si ce n'est par une disposition expresse à cet effet. Nos recueils de jurisprudence renferment plusieurs arrêts dans ce sens: *La compagnie de Pulpe de Mégantic et la corporation du village d'Agnès*;⁶ *Thomas Bannerman & al et Félix Hamelin & al*;⁷

⁶ 7 B.R., page 339.

⁷ 10 B.R., page 68.

Larochelle vs Price;⁸ *Paquet vs Corporation de la paroisse de St-Charles de Charlesbourg*.⁹ Au surplus, les textes que nous avons cités n'imposent l'obligation d'aller à l'arbitrage que comme condition préalable à l'exercice du droit de grève ou de contre-grève.

Prenons maintenant le cas où la convention collective renferme une clause sur l'arbitrage des griefs. La question soulève le problème de l'effet des clauses conventionnelles d'arbitrage, où deux théories s'affrontent dans notre droit. Selon Me Walter S. Johnson, ces clauses sont valides comme elles l'étaient dans le vieux droit français et d'après la coutume de Paris. Il faut alors leur donner effet.¹⁰ Me Châteauguay Perreault est d'opinion contraire.¹¹ Il ne peut être question ici d'étudier ces deux théories.

En tout premier lieu, il importe d'examiner la clause consentie par les parties, de voir si elle est de portée générale, ou à quelle espèce de différend elle s'applique, afin de déterminer si le cas sous examen est couvert.

Dans l'affirmative, il est de la plus haute importance de déterminer la portée de l'engagement. Est-ce que la clause est tout simplement à l'effet que les différends seront soumis à l'arbitrage ? ou bien, stipule-t-elle qu'avant d'intenter des procédures devant le tribunal de droit commun, les parties devront aller devant des arbitres ? ou bien encore, à l'opposé, exclut-elle formellement le recours aux tribunaux civils ? Nous avons là trois espèces de clauses contractuelles d'arbitrage.

Signalons que la plupart des clauses que nous trouvons dans les conventions collectives ne rencontrent pas les exigences des articles 1431 et suivants *C.P.C.*, ce qui revient à dire, d'après certaines décisions que nous avons citées, que même

⁸ 19 C.S., page 403.

⁹ (1945) B.R., page 685.

¹⁰ Walter S. Johnson — *The Clause compromisoire — Its validity in Quebec*, 1945, page 1.

¹¹ Châteauguay Perreault — *Clause compromisoire et l'arbitrage* — *Revue du Barreau* — 1945, tome 5, page 74.

si le cas est couvert, la clause ne prive pas les intéressés d'aller devant le tribunal de droit commun, parce qu'elle est sans effet, faute de rencontrer les exigences du droit civil. D'après nous, cependant, ce point n'est pas capital.

Voici les solutions qui nous paraissent fondées en doctrine et conformes à la meilleure jurisprudence. Quand il s'agit d'un conflit individuel, réclamation de dommages-intérêts ou de salaires, aucun des trois types de clauses que nous avons mentionnées n'empêche l'intéressé de s'adresser directement au tribunal de droit commun.

Dans le cas de conflits collectifs, la clause par laquelle les parties se sont simplement engagées à soumettre le différend à l'arbitrage, sans parler du tribunal de droit commun, soit pour dire qu'il faudra aller devant des arbitres avant de s'adresser au tribunal civil, soit pour écarter cette juridiction, il faut tenir que les parties peuvent procéder devant le tribunal de droit commun tout comme si elles n'avaient pas signé de clause contractuelle d'arbitrage. D'ailleurs, dans cette hypothèse, il n'y a aucun texte écartant expressément la juridiction civile, texte qui, au surplus, ne lierait pas ses signataires. De plus, les parties ont droit à un jugement exécutoire que seul le pouvoir judiciaire peut leur procurer.

Toujours pour les conflits collectifs, les parties qui ont convenu de soumettre les différends à l'arbitrage avant de s'adresser au tribunal civil sont liées par cet engagement. Par cette clause, le tribunal de droit commun n'est pas dépouillé de sa compétence. Les intéressés n'ont fait qu'établir une sorte de procédure spéciale qu'ils se sont engagés à suivre, et cette procédure ne vient à l'encontre d'aucune disposition de notre code qui soit d'ordre public. En faveur de cette opinion, il y a l'arrêt du conseil privé dans *White & al vs Kuzych*,¹² une affaire de la Colombie canadienne. Le demandeur, qui avait été expulsé d'une union, a intenté une action concluant à ce qu'il soit déclaré que son expulsion était illégale, sans en avoir d'abord appelé devant la Fédération de la résolution votée contre lui, alors qu'il

¹² (1951) A. C., 585, 2 W.W.R. (N.S.) 679, (1951), 3 D.L.R., 641.

s'était contractuellement engagé à ne pas tenter de procédure, à moins d'avoir au préalable épuisé tous les remèdes mis à sa disposition par la constitution et les règlements de l'union.

"Where the constitution and by-laws of a Trade-Union to which members subscribe by way of contractual obligation with the Union and with other members, stipulate that a member will not become a party to any action against the Union until he has exhausted all remedies allowed under such constitution and by-laws, a member who has been expelled after trial by a committee finding him guilty, inter alia, of unbecoming and discreditable conduct in publicity opposing the closed shop principle to which the Union was committed, and whose guilt and expulsion are confirmed (as required under the constitution and by-laws) by Courts to challenge his expulsion when he does not avail himself of an appeal given under the constitution and by-laws to a convicted member who feels that "the decision is unfair or the penalty too severe".

Dans notre jurisprudence, nous avons l'affaire *Nolin vs Canadian National Railways*,¹³ où M. le juge Laliberté a refusé d'accorder une injonction demandée par un employé de chemin de fer, membre d'une fraternité de cheminots, contre la fraternité et contre l'employeur, pour entre autres motifs celui que

"La constitution et les règlements de la fraternité accordent un appel de cette décision devant le conseil exécutif de la fraternité et exigent que les membres usent de ce droit d'appel avant de recourir aux tribunaux civils, une telle clause n'étant pas contraire à la loi, à l'ordre public ni à la morale et la cour devant donc y donner effet entre l'association et ses membres".

Enfin, pour les conflits collectifs encore, la clause qui exclut le recours aux tribunaux civils ne lie pas les parties.

Passons maintenant à l'article 26 de la Loi des syndicats professionnels. Nous trouvons dans l'affaire de *Eastern Furniture Ltd. vs Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. et l'Association des manufacturiers du meuble*,¹⁴ le texte de clause contractuelle fréquemment utilisée:

"Dans le cas où l'employeur et le comité d'union ne pourraient s'entendre sur une question se rapportant à la présente convention collective, toute

¹³ (1935) 42 R.P., page 136.

¹⁴ (1950) B.R., page 799.

question ou litige entre les parties devra être soumise à un bureau d'arbitrage établi suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec. La signature des parties à la présente convention collective sera considérée comme tenant lieu de la requête visée dans ladite loi.

La décision du bureau d'arbitrage sera finale et liera les deux parties de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du ch. 73 du Code de procédure civile (arts. 1431 à 1444).

On aura remarqué que cette clause ne tend pas à priver le pouvoir judiciaire de sa compétence, mais à en conditionner l'exercice. Elle se divise en deux: a) la clause contractuelle d'arbitrage et b) l'engagement d'exécuter la sentence. La question est de savoir si les parties qui ont signé une telle clause peuvent s'adresser directement aux tribunaux de droit commun, ou bien s'ils doivent d'abord aller à l'arbitrage, puis, si la sentence n'est pas exécutée, se pourvoir devant le tribunal civil, soit par une action en homologation de sentence, soit au moyen de recours de droit commun auxquels la décision arbitrale donne ouverture. Pour les conflits collectifs, les parties doivent d'abord s'adresser aux arbitres. Ici encore, on ne peut dire que la clause a pour effet de dépouiller le tribunal de droit commun de sa compétence: elle ne fait qu'établir une sorte de procédure que les parties ont décidé de suivre pour aller devant ce tribunal, et cette procédure ne vient à l'encontre d'aucune disposition du code de procédure, qui soit d'ordre public. Quant aux conflits individuels, les intéressés peuvent porter leur recours directement devant le tribunal de droit commun.

Le règlement des griefs dans les conventions collectives particulières a été étudié par Me Théo. L'Espérance au Neuvième Congrès des relations industrielles de Laval, en mai 1954.¹⁵

159. Les actions en réclamation de salaires.—Parmi les conflits qui se présentent au cours de la durée de la convention collective, il y a en particulier les recours en réclamation de salaires qui sont, il va sans dire, des conflits de droit,

¹⁵ Me Théo. L'Espérance — "Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de droit" — Neuvième Congrès des Relations industrielles de Laval, 1954, page 37.

conflits individuels évidemment quand le demandeur est un seul salarié, et il en est également ainsi quand plusieurs salariés se joignent pour réclamer conjointement.

Que faut-il penser des actions intentées par un syndicat ouvrier qui a la capacité d'ester en justice, dans le cas d'une convention collective particulière; ¹⁶ par un comité paritaire dans le cas d'une convention collective extensionnée ¹⁷ ou par la Commission du salaire minimum ¹⁸ en vertu d'une ordonnance? En vertu de décisions de la Cour supérieure d'arbitrage, en France, il s'agirait de conflits collectifs car seules les actions individuelles intentées par les intéressés constitueraient des conflits individuels. On ferait ici, apparemment du moins, prédominer l'élément *groupement*. Il l'emporterait sur l'élément *intérêt*, qui est individuel.

La question n'a qu'un intérêt théorique dans notre droit, contrairement à ce qui se présente en France où il faut distinguer entre la conciliation et l'arbitrage d'une part, et les tribunaux ordinaires et les conseils de prud'hommes d'autre part, selon que le conflit est collectif ou individuel. Chez nous, dans l'un et l'autre cas, le tribunal de droit commun est compétent.

Nous étudierons en même temps les actions en réclamation de salaires de la Loi de la convention collective et celles de la Loi du salaire minimum; puis, l'action en réclamation de salaires de la convention collective particulière conclue en vertu de la Loi des syndicats professionnels; enfin, l'action en réclamation de salaires dans le cas d'une convention collective passée en application de la Loi des relations ouvrières.

1.—LOI DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LOI DU SALAIRE MINIMUM. Les actions en réclamation de salaires intentées par les salariés ou par le comité paritaire dans le cas d'un décret, et par les salariés ou par la Commission du salaire minimum dans le cas d'une ordonnance font l'objet

¹⁶ S.R.Q., 1941, ch. 162.

¹⁷ S.R.Q., 1941, ch. 163.

¹⁸ S.R.Q., 1941, ch. 164.

de plusieurs exceptions au droit commun. Pendant les premiers quinze jours de l'échéance, seuls les salariés peuvent réclamer. Le droit d'action du comité ou de la Commission est soumis à une condition suspensive. Le législateur a voulu reconnaître ainsi un caractère quasi-personnel à la poursuite pour salaire. Après expiration de ce délai, le comité peut poursuivre,

"Nonobstant toute loi à ce contraire, toute opposition ou toute renonciation expresse ou implicite du salarié, et sans être tenu de justifier d'une cession de créance par l'intéressé, de le mettre en demeure, de lui dénoncer la poursuite, ni d'alléguer et de prouver l'absence de poursuite dans ce délai de quinze jours, ni de produire le certificat de qualification."

nous dit l'article 20, paragraphe a.

Cette disposition a pour objet d'assurer l'application de la loi qui est d'ordre public, et de faciliter l'exercice des recours. La Loi du salaire minimum renferme le même texte *mutatis mutando*, article 27, paragraphe a.

Une autre disposition très importante de la Loi de la convention collective est celle qui porte sur la réunion des demandeurs et l'attribution de compétence *rationæ materiæ* par le cumul des réclamations appartenant à des demandeurs différents. Voici ce que dit l'article 53:

"Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, soit qu'elle émane à l'instance des salariés, ou du comité et le total réclaté détermine la compétence tant en première instance qu'en appel".

L'article 42 de la Loi du salaire minimum est au même effet. Ces textes ont pour conséquence de faciliter les recours devant les tribunaux et de diminuer considérablement les frais. Pour la Cour suprême, on applique le droit commun car ici, nous n'avons aucun texte y faisant exception, de sorte que, sauf s'il le permettait en vertu de l'article 41 de la Loi sur la Cour suprême,¹⁹ ce tribunal n'aurait pas

¹⁹ S.R.Q., 1952, chapitre 259.

juridiction pour entendre un appel où le montant de \$2,000 serait formé de plusieurs réclamations inférieures à cette somme. C'est ce qui a été décidé dans *Cousins vs Harding & Al*²⁰ et dans *La Duchesse Shoe Limited vs Le Comité paritaire de l'industrie de la chaussure*.²¹ Cette règle s'applique, que l'action soit intentée par des salariés ou par le comité paritaire.

2.—LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS. L'action en réclamation de salaires intentée par un syndicat dans le cas d'une convention collective particulière conclue en vertu de la Loi des syndicats professionnels, fait l'objet de l'article 25:

"Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer".

La Loi des syndicats professionnels, en cette matière du moins, n'est pas d'ordre public, contrairement à la Loi de la convention collective qui renferme une déclaration expresse du législateur à cet effet, à l'article II, de sorte que les salariés peuvent faire obstacle à son application, en déclarant s'opposer à l'action que le syndicat veut tenter à leur bénéfice.

Ici, nous n'avons aucun texte d'exception portant sur la réunion des demandeurs et l'attribution de juridiction *rationæ materiæ* par le cumul des réclamations appartenant à des demandeurs différents. A venir jusqu'en 1950, on appliquait une décision de 1933, rendue par M. le juge Surveyer dans la cause de *Association des plâtriers de Montréal vs Tessier*,²² à l'effet que le syndicat, poursuivant en vertu de l'article 25, peut faire le total de plusieurs réclamations inférieures à \$200.00 et s'adresser à la Cour supérieure. En 1950, dans *Eastern Furniture Ltd. et le Syndicat national*

²⁰ (1940) S.C.R., page 442.

²¹ (1941) S.C.R., page 538.

²² (1933) 39 R.L., page 123.

catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.,²³ la Cour d'appel décidait que le syndicat ne peut faire le cumul de plusieurs réclamations dont aucune ne s'élève à \$200.00, chacune étant inférieure à ce montant, pour donner juridiction à la Cour supérieure.

Cet arrêt a été suivi depuis et on ne fait plus le total des montants réclamés, en vue d'attribuer à la Cour supérieure une compétence qu'elle n'aurait pas sans cela. Ainsi, un syndicat veut poursuivre pour cinq salariés à qui il est dû \$100. chacun. Il ne peut prendre une action de \$500. à la Cour supérieure, mais il doit intenter en Cour de magistrat une action réclamant \$100. pour chaque salarié. S'il a une réclamation de \$200. et quatre de \$50., il n'aura pas le choix: il lui faudra prendre deux actions, une de \$200. à la Cour supérieure et une à la Cour de magistrat réclamant \$200. pour les quatre autres salariés. Il faudrait amender la Loi des syndicats professionnels dans le même sens que la Loi de la convention collective.

3.—**LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES.** Nous avons examiné les actions en réclamation de salaires en vertu des décrets, des ordonnances de la Commission du salaire minimum, et des conventions collectives particulières du type de la Loi des syndicats professionnels. Il nous reste à voir les poursuites en paiement de salaires dans le cas de conventions collectives signées par application de la Loi des relations ouvrières,²⁴ soit à la négociation privée ou au stage de la conciliation, soit à la suite d'une sentence arbitrale. On sait que, dans ce cas, la décision des arbitres n'est pas obligatoire. L'employeur n'est pas obligé de s'y conformer, et aucune poursuite en exécution de sentence ne peut être intentée contre lui, comme dans le cas des arbitrages régis par la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,²⁵ que nous étudierons plus loin sous le titre de: "L'action en exécution de sentence arbitrale". Mais il arrive très

²³ (1950) *B.R.*, page 799.

²⁴ *S.R.Q.*, 1941, ch. 162A.

²⁵ *S.R.Q.*, 1941, ch. 169.

souvent que l'employeur, ne fût-ce que pour éviter la grève possible, et même probable, s'il ignore la décision des arbitres, signe une convention collective dans les termes suggérés par le tribunal.

Nous avons, dans l'hypothèse sous examen, une convention collective signée avec ou sans arbitrage, à la suite et comme conséquence de négociations entreprises par une association qui avait obtenu une reconnaissance syndicale. Qui peut poursuivre en réclamation des salaires ? Les salariés eux-mêmes, il va s'en dire. Est-ce que l'association peut le faire ? Il faut répondre négativement. Pour quelle fin, l'association, par le fait de la reconnaissance syndicale, devient-elle le représentant collectif des salariés ? Pour négocier une convention collective. La certification lui confère un statut légal en vue des négociations et de ce qui s'y rattache. Il n'y a rien dans la loi qui nous indique que cette sorte de mandat légal permet aux syndicats d'ester en justice au bénéfice des salariés.

Pour déroger à ces deux règles fondamentales de notre système de procédures qui veulent que "pour former une demande en justice il faut y avoir un intérêt",²⁶ et que "personne ne peut plaider avec le nom d'autrui, si ce n'est le souverain par ses officiers reconnus,"²⁷ il faut un texte. Or, ici nous n'en n'avons pas. Quand le législateur a entendu mettre de côté les deux règles de base que nous venons de rappeler et donner à un groupement ou à un organisme une sorte d'action par représentation, il l'a fait dans des textes précis. Ce sont les trois cas que nous venons de voir.

Faut-il faire une distinction selon que l'association qui a obtenu sa reconnaissance syndicale est incorporée ou ne l'est pas ? Evidemment non. Sans doute, jusqu'à un certain point du moins, il y a une raison de plus de dire que l'association certifiée, qui n'est pas une personne en droit, ne peut intenter les actions en réclamation des salaires. Je dis jusqu'à un certain point, parce que le législateur aurait bien pu lui

²⁶ 77 C.P.C.

²⁷ 81 C.P.C.

conférer cette capacité sans lui donner la personnalité civile, comme il lui a octroyé celle de signer la convention collective, mais il ne l'a pas fait. Peut-être s'est-il dit que les conventions collectives prévues par la Loi des relations ouvrières seraient en grande partie signées, pour la partie salariée, par des associations dont la politique et la philosophie syndicales s'opposent au recours en réclamation de salaires devant les tribunaux, en d'autres termes, par des associations pour qui la convention collective est un "*gentlemen agreement*" seulement. En légiférant comme il l'a fait, il n'a pas mis en position défavorable les associations appartenant aux formations syndicales favorables à la convention collective avec sanction judiciaire. Il savait que ces associations sont ordinairement des syndicats formés en vertu de la Loi des syndicats professionnels, et qu'elles peuvent, une fois qu'elles ont obtenu une convention collective, la déposer chez le ministre du travail en vertu de la section 23 de cette dernière loi et la revêtir ainsi des avantages que l'article 25 de cette législation renferme en matière d'action pour salaire.

Il n'y a rien dans nos lois qui empêche un syndicat incorporé en vertu de la Loi des syndicats professionnels, et qui ne peut en vertu de cette loi obtenir de convention collective parce qu'elle ne lui permet pas d'imposer la négociation à l'employeur, de se servir de la Loi des syndicats professionnels après avoir réussi à faire signer une convention collective au moyen de la reconnaissance syndicale. Ainsi, les associations certifiées par la Commission, qui sont capables d'ester en justice, peuvent exercer les recours qui naissent de la convention collective en faveur de leurs membres seulement. Pour négocier la convention, les syndicats, associations reconnues par la Commission de relations ouvrières, sont les représentants collectifs de tous les salariés de l'employeur, mais pour ester en justice, ils ne peuvent représenter que leurs membres.

160. L'action syndicale à but professionnel.—Le dernier paragraphe de l'article 6 de la Loi des syndicats professionnels a trait à ce qu'on appelle l'action syndicale à but

professionnel, qui constitue un conflit collectif de droit d'un caractère bien particulier. Il ne s'agit pas, comme certains dirigeants de syndicats l'ont prétendu, de l'une de ces actions qu'on appelle parfois action par représentation, et qui permettent au syndicat, à un comité paritaire ou à une commission d'état, de réclamer les soldes de salaire dus aux syndiqués, ou aux salariés en général, comme les actions données par l'art. 25 de la Loi des syndicats professionnels, ²⁸ l'article 20, paragraphe (a) de la Loi de la convention collective ²⁹ et l'article 27, paragraphe (a) de la Loi du salaire minimum. ³⁰ Il ne s'agit pas de n'importe quelle action syndicale, c'est-à-dire, exercée par un syndicat, mais d'une action à but professionnel, non à but particulier comme la revendication des droits individuels de salariés. Le fait doit porter préjudice à la collectivité et atteindre l'ensemble des membres de la profession. La dernière phrase de texte l'indique bien: "relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession . . ."

Cette action met en jeu la règle que l'intérêt est la mesure des actions: "pas d'intérêt, pas d'action". Pour qu'elle soit recevable, il n'est pas nécessaire que le syndicat ait un intérêt qui lui soit propre. On reconnaît, ce qui est à l'encontre de l'esprit de la loi, une fonction sociale au syndicat et cette fonction est le fondement de son droit d'action. En d'autres termes, cette action suppose que le syndicat est l'organe de la profession, bien qu'il ne la représente pas dans son entier à cause de la liberté syndicale.

Voici ce qu'écrivent Rouast & Durand:

*"Les syndicats se sont vu reconnaître d'abord par la jurisprudence, puis par la loi, le droit de défendre l'intérêt collectif de la profession, c'est-à-dire, d'ester en justice, même s'ils ne sont pas directement lésés par l'acte délictueux. Le syndicat agit alors, non pour défendre ses droits propres de personne morale, mais pour faire valoir ceux de la profession".*³¹

²⁸ S.R.Q., 1941, ch. 162.

²⁹ S.R.Q., 1941, ch. 163.

³⁰ S.R.Q., 1941, ch. 164.

³¹ *Loc. cit.* No 162, page 201.

Puis les auteurs donnent un exemple qui illustre bien la règle de droit édictée par le législateur québécois, comme par le législateur français à qui nous avons emprunté la disposition :

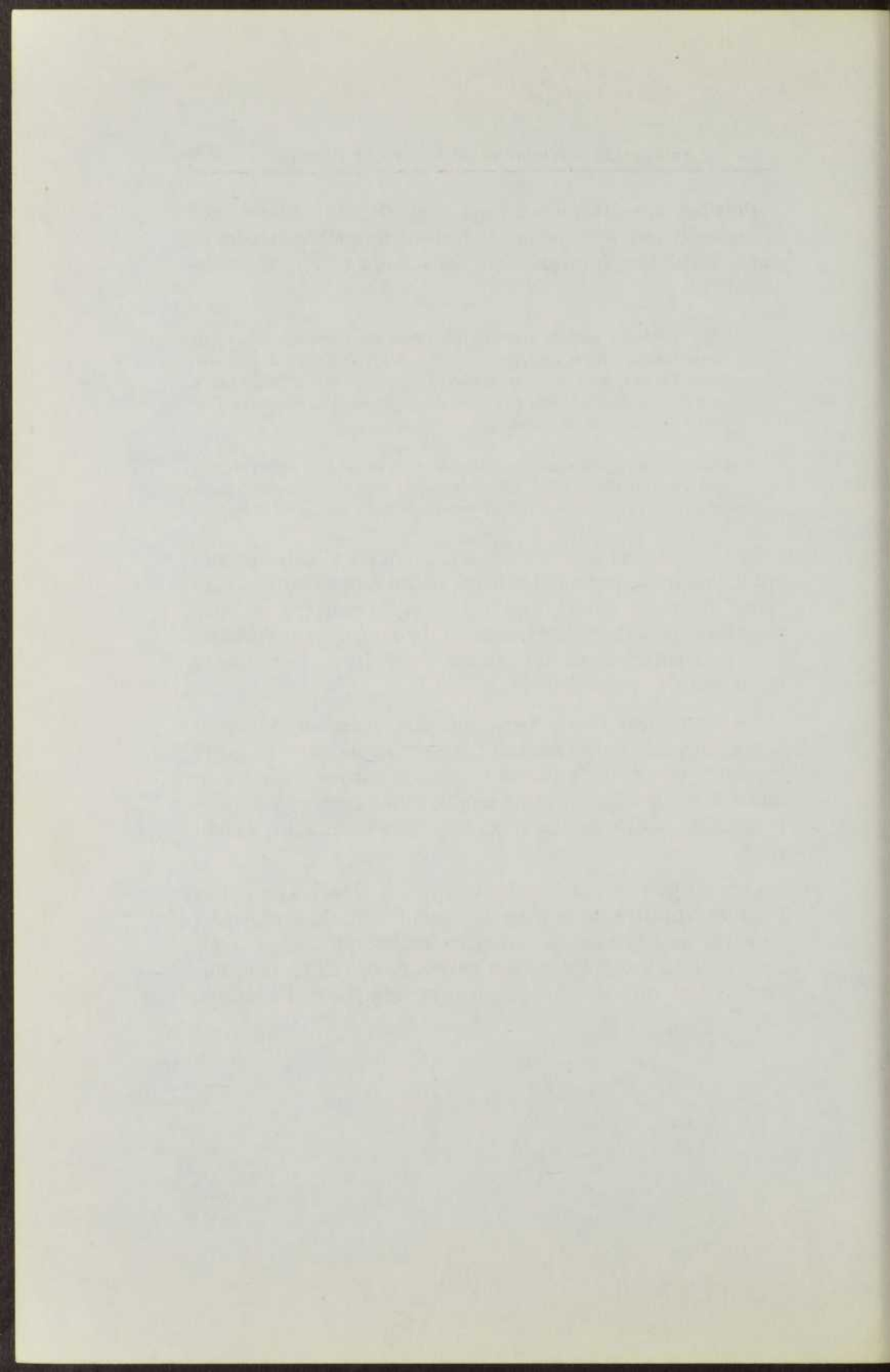
“Une fraude en matière commerciale cause un préjudice direct aux commerçants qui en sont les victimes. Mais le syndicat intéressé, même s’il ne compte dans ses membres les personnes directement lésées, peut intenter l’action civile en raison du préjudice indirect porté à l’intérêt collectif de la profession.....

Les syndicats agissent ainsi en défenseurs de la loi, leur action seconde celle du ministère public. Ces prérogatives sont d’autant plus remarquables qu’elles n’appartiennent pas en principe aux associations.

Le texte que nous examinons a souvent été cité devant nos tribunaux mais, presque toujours, on lui a donné une portée toute différente de celle qu’il a. On l’a souvent invoqué pour dire que les syndicats, sans qu’il y ait convention collective, peuvent réclamer les salaires dus à leurs membres, ce qui constitue une hérésie légale.

En autant que je suis renseigné, nos recueils de jurisprudence ne renferment aucune décision appliquant ce texte législatif, cela pour la bonne raison qu’aucune action syndicale à but professionnel ne semble avoir été soumise à nos tribunaux. Cette action n’est pas dans nos mœurs syndicales.

Lors du vote de la loi en 1924, M. L.-A. Taschereau, alors Premier Ministre de la province, avait biffé du projet préparé par nos syndicats nationaux catholiques, qu’il avait pour le reste accepté dans son entier, ce texte qui, cinq ans plus tard, devait devenir le dernier paragraphe de l’article 6.



TROISIÈME PARTIE

L'ARBITRAGE

THE GREAT EASTERN

LIBRARY

L'ARBITRAGE

Les objections à l'arbitrage

161. Etat de la question.—162. Solution.

161. Etat de la question.—Il arrive souvent, soit au début, soit au cours des procédures, que l'une des parties s'objecte à l'arbitrage. Par exemple, comme dans l'affaire *Price Brothers & Company Limited, Appelant vs Letarte & Others & Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. and other Respondents*,¹ on dit qu'il n'y a pas entre les parties de différend au sens de la loi. S'il s'agit d'un renouvellement de convention collective, on soumet que la convention originellement signée est encore en vigueur parce qu'elle n'a pas été dénoncée en temps, et qu'elle s'est continuée automatiquement. C'est le cas de la *Brique Citadelle Limitée vs Gagné & Al et l'Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec*.² Ou encore, la procédure pour nommer les arbitres n'aurait pas été suivie, comme dans l'affaire de *Classon Mills Limited vs Council of Arbitration and Hon. Antonio Barrette and Attorney General of Quebec*.³ Il s'agit évidemment de conflits de droit. Sont-ils de la compétence des arbitres ?

Comme nous l'avons vu, les arbitres doivent parfois décider les questions de droit, alors que, dans d'autres cas, il est dans l'ordre qu'ils expriment simplement leurs opinions. Mais la question de droit ici a un caractère particulier.

¹ (1953) *B.R.*, page 307.

² (1954) *C.S.*, page 262, infirmé en appel sur un autre point (1955) *B.R.*, page 384.

³ (1951) *B.R.*, page 366.

Les arbitres ont-ils juridiction pour décider les objections à l'arbitrage? Peuvent-ils mettre de côté la décision du ministre qui l'a ordonné et leur a référé le différend? Leur appartient-il de se prononcer sur la question qui consiste à savoir si le litige dont ils sont saisis pouvait leur être soumis, ou si la procédure qu'on a suivie pour leur attribuer l'affaire est régulière?

162. Solution.—Pour répondre aux questions que nous venons de poser, il est utile de voir au préalable la pratique suivie au ministère du travail.

Si le rapport du conciliateur atteste que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage suivant la Loi des différends ouvriers de Québec,⁴ le rapport du conciliateur tenant lieu de la demande à cet effet, nous dit l'article 14 de la Loi des relations ouvrières.

A partir de ce moment, si le conflit est un différend au sens de la loi, les parties ont un droit absolu à l'arbitrage. Le ministre n'a aucun pouvoir discrétionnaire à exercer. Il ne peut, en conséquence, s'abstenir de constituer un tribunal. Les droits du syndicat et de l'employeur sont intimement liés au rapport que feront éventuellement les arbitres. Nous avons à ce stage une association de salariés qui a été reconnue comme représentant collectif, et a fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective: négociations privées et tentative d'entente au moyen de la conciliation. Tant qu'il ne se sera pas écoulé quatorze jours depuis la réception d'un rapport du conseil arbitral par le ministre, toute grève ou contre-grève est interdite. On voit le préjudice que le ministre causerait aux parties, surtout aux salariés, en refusant de procéder à la composition d'un tribunal.

Quand il s'agit d'un service public, la sentence arbitrale ne permet pas aux salariés de se servir de l'arme économique qu'est la grève, mais ils peuvent s'adresser au tribunal compétent pour faire exécuter la décision. Il est donc de la plus

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 167.

haute importance que des arbitres disposent du différend, au moins présumé, qui existe entre les parties.

Avec raison, la pratique administrative introduite par l'Honorable Antonio Barrette et son sous-ministre, Monsieur Gérard Tremblay, est d'interpréter la loi favorablement à l'arbitrage, et de refuser la composition d'un conseil seulement quand il n'y a pas au moins une bonne apparence de droit qu'il existe un différend au sens de la loi. L'on comprend alors qu'il se présente des cas où, après une étude approfondie du litige, ce qui a d'abord semblé être un différend se révèle comme n'en étant pas un. Cette étude, ce ne sont pas les arbitres qui doivent la faire. Elle ne relève pas d'eux, mais du pouvoir judiciaire ou du ministère du travail.

Si l'objection est sérieuse, ou du moins, si les parties la considèrent comme telle, les arbitres doivent se dire que les parties s'adresseront aux tribunaux pour empêcher l'arbitrage, ou au ministre du travail pour qu'il fasse examiner de nouveau le dossier et dissolve le conseil arbitral, s'il y a lieu.

Dans chacune des trois causes que nous avons citées, avec une variante pour l'affaire *Price*, les arbitres ne se sont pas mis en frais de décider les objections que l'employeur avait présentées pour les empêcher d'entendre le litige. Ils ont procédé tant qu'ils n'ont pas été arrêtés par l'intervention du pouvoir judiciaire.

Dans l'affaire *Price*, un premier conseil arbitral avait été nommé. Il avait même siégé durant deux jours, au cours desquels l'employeur contesta sa juridiction, disant que la retenue syndicale, seule question en litige, n'est pas une condition de travail et qu'alors, il n'y avait pas de différend à arbitrer. Par un rapport unanime, les arbitres ont refusé de se prononcer, disant que la question de juridiction relevait des tribunaux, et que l'objection de l'employeur mettait en discussion la retenue syndicale comme condition de travail, point de droit d'une importance capitale qu'il ne leur appartenait pas de trancher. Leur rapport rencontrait les exigences de l'article 24 de la Loi des relations

ouvrières. Un second conseil fut constitué. Cette procédure, comme nous l'avons vu, a été déclarée légale par la Cour d'appel, qui a écarté l'objection de la compagnie à l'effet que la loi autorisait le ministre à ne nommer qu'un seul conseil d'arbitrage, et qu'une fois que celui-ci avait siégé et fait rapport, ses pouvoirs étaient épuisés. Le second tribunal se mit en frais de siéger et fut, à son tour, saisi par l'employeur des mêmes objections que le premier avec, en plus, la nouvelle objection que nous venons d'indiquer. Les arbitres décidèrent de continuer d'instruire le litige. L'instruction fut arrêtée par un bref de prohibition.

Dans une affaire de *Cité de Québec vs Drolet*,⁵ plusieurs objections à l'arbitrage ont été faites par l'employeur alors que l'instruction était assez avancée. Ces objections soulevaient une question de juridiction. Le conseil arbitral a demandé à la cité de Québec de soumettre la question au tribunal de droit commun:

"Sur les objections de la requérante, le Conseil d'Arbitrage a, le 3 septembre, demandé à celle-ci de soumettre cette question de juridiction, qui est une question de droit, à un tribunal de droit commun et, à son défaut de ce faire, le dit Conseil d'Arbitrage continuera à entendre les griefs soumis par le Syndicat intimé; entre temps il entendra les autres questions contenues au mémoire du Syndicat".

Un bref de prohibition fut émis. On y joignit plus tard une pétition de droit pour assigner le ministre, M. le juge Noël Belleau ayant déclaré illégale une première assignation qu'on en avait fait sans recourir à cette procédure. Sur l'avis de ses conseillers juridiques à l'effet que les objections de la requérante étaient fondées en droit, le ministre du travail a plus tard dissous le conseil arbitral.

Nous avons dans nos dossiers une vingtaine d'espèces non rapportées. Dans la grande majorité des cas, les arbitres ont procédé tant qu'il ne leur a pas été ordonné de cesser de le faire par le pouvoir judiciaire. Dans d'autres cas, ils ont fait rapport au ministre du travail.

⁵ (1948) R.P., page 215.

Dans l'affaire d'un différend entre *La cité de Québec et le Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux*,⁶ où nous siégeons comme arbitre syndical, avec M. le juge Thomas Tremblay comme président et Me Paul Lebel comme arbitre patronal, le conseil arbitral a décidé que:

"Un tel conseil d'arbitrage ne peut décider d'une question de juridiction et l'on ne peut amener devant lui une telle question; les arbitres tiennent leur juridiction du ministre du travail et, ayant accepté le mandat qui leur a été confié d'enquêter sur le différend ouvrier, ils ne peuvent reviser eux-mêmes la décision du ministre".

Les arbitres doivent ou bien procéder à l'arbitrage à moins d'en être empêchés par un bref de prohibition, ou bien renvoyer l'affaire au ministre qui les en a saisis, avec un rapport comme dans *Price Brothers Co. Ltd.*

Dans l'affaire du différend entre *Sheer Silk Hosiery Mills Ltd. et l'Association des employés de bas façonné de Sheer Silk Hosiery Ltd.*,⁷ avec la dissidence de Me Gaetan Robert, arbitre syndical, après plusieurs considérations de droit, les arbitres ont décidé qu'ils n'avaient pas juridiction. En fait, comme nous l'avons vu dans le livre premier de cet ouvrage, le cas qu'on leur avait soumis n'était pas un différend au sens de la loi, mais il arrive que la plupart des raisons données par les arbitres majoritaires sont erronées, ainsi que nous l'avons dit. Il convient d'ajouter que la question de droit à décider était assez sérieuse. Leur rapport peut toutefois être considéré comme rencontrant les exigences de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières. L'arbitre syndical recommandait la signature de la convention collective dont toutes les clauses avaient été négociées et agréées par les parties en cause, ce qui était une bonne façon de terminer le litige.

⁶ (1954) *R.L.*, page 50.

⁷ Ministère du travail — *Document No 812* — Membres du tribunal: Président: Albert Leblanc, c.r.; Arbitre patronal: Guy Crépeau; Arbitre syndical: Gaetan Robert. Rapporté à *Relations industrielles* — Université Laval — Vol. 10, No 2, mars 1955, page 130.

Présentation des preuves devant les arbitres

163. Préliminaires.—164. Les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec.—165. Les règles de la preuve selon le Code civil.

163. Préliminaires.—La Loi des différends ouvriers de Québec¹ renferme plusieurs dispositions sur la présentation des preuves devant les arbitres. Aucune n'a trait à leur admissibilité. En particulier, aucun texte ne nous renseigne sur la question qui consiste à savoir si les règles de la preuve du code civil s'appliquent aux arbitrages. Jusqu'à un certain point cependant, une réponse négative s'infère du dernier paragraphe de l'article 24 qui nous dit que le conseil d'arbitrage doit décider le différend suivant l'équité et la bonne conscience. La loi fédérale est plus explicite: la commission de conciliation peut recevoir, sous serment, par affidavit ou autrement, la preuve qu'à sa discrétion elle juge utile ou opportune, que cette preuve soit admissible ou non devant un tribunal judiciaire.² Nous verrons d'abord ce que renferme le droit statutaire sur le sujet, puis nous nous demanderons si les règles du code civil s'appliquent à la matière.

164. Les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec.—Les séances du conseil d'arbitrage sont publiques. Toutefois, le huis clos peut être ordonné. Le président a, pour maintenir l'ordre, tous les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure, sauf celui de faire emprisonner pour mépris de cour, dit l'article 24.

Les arbitres peuvent visiter les lieux. Dans les différends industriels, il leur arrive fréquemment, le plus souvent au

¹ *S.R.Q.*, 1941, ch. 167.

² *S. Rev. C.*, 1952, ch. 152, art. 33, par. 3.

début de leur enquête, d'aller se renseigner dans l'usine sur le fonctionnement de l'établissement, la marche de la production, les procédés de fabrication, les opérations des travailleurs. Ils entendent toutes les personnes intéressées qui se présentent devant eux, même si elles ne sont pas convoquées ou assignées par les parties au litige, et ils peuvent de leur propre initiative appeler comme témoins des personnes qu'ils croient en mesure de les renseigner, décrète l'article 27.

La loi dit que le conseil a le pouvoir d'assigner toute personne à comparaître comme témoin. Les parties ou leurs procureurs ont le loisir d'assigner leurs propres témoins mais en pratique, ils donnent les noms au greffier qui se charge de l'assignation. Si la personne assignée refuse de comparaître, un ordre lui enjoignant de le faire peut être obtenu d'un juge de paix, nous dit le paragraphe 2 de l'article 27. Mais la loi ne prévoit aucune procédure pour forcer un témoin à répondre ou à déposer des documents. Le jugement rendu le 3 décembre 1953, par M. le juge Édouard Archambault, est en tout point fondé:

"CONSIDÉRANT que la requérante semble solliciter non seulement l'obtention d'une ordonnance de comparution, mais également une ordonnance d'injonction pour contraindre le témoin à répondre à toutes les questions qui lui seraient posées et à produire tous les documents qui lui seraient demandés (Voir par. 9 et les conclusions de la requête);

*CONSIDÉRANT que le paragraphe 2 de l'article 27 de la Loi des différends ouvriers de Québec et amendements ne constitue qu'un moyen de procédure pour l'obtention d'une ordonnance d'assignation, mais ne confère au juge de ce Tribunal aucune juridiction pour prendre connaissance de la preuve relative aux différends soumis à l'arbitrage, et encore moins pour se prononcer quant à son admissibilité ou à son refus."*³

Le président du conseil d'arbitrage ne peut pas non plus forcer un témoin à répondre ou à déposer des documents. Le conseil a le pouvoir d'assigner toute personne à comparaître, de lui faire prêter serment et de l'examiner, ce qui,

³ *Martcraft Ltd. vs Jacques Lafleur & H. H. Woodward & All — T.C.S., Montréal No 13501.*

implicitement, comporte celui de l'obliger à répondre, mais il y a le deuxième paragraphe de l'article 24, à l'effet que "le président a, pour maintenir l'ordre pendant les séances, tous les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure, sauf celui de faire emprisonner pour mépris".

Si le président ne peut pas faire emprisonner pour mépris de cour dans l'exercice d'un pouvoir que la loi lui donne expressément, nul doute qu'il ne peut le faire quand un témoin refuse de répondre, ce qui revient à dire qu'il ne peut pas forcer une personne à déposer devant les arbitres. Autrement, il aurait le pouvoir d'obliger quelqu'un à faire une chose sans avoir celui de prononcer des sanctions au cas de refus d'obéir à ses ordres.

En dehors de la Loi des différends ouvriers de Québec, nous n'avons aucune législation qui pourrait s'appliquer. Aussi, sont conformes à la loi, les notes écrites par Me Jean Filion, c.r., rendant une décision préliminaire dans l'arbitrage de *Martcraft vs L'Union nationale du vêtement Incorporée*, à la suite du jugement rendu par M. le juge Archambault :

"Le Juge de Paix a aussi le pouvoir de forcer le témoin à comparaître devant le Conseil d'Arbitrage comme il a le pouvoir de le contraindre à comparaître devant lui (article 27, paragraphe 2);

D'autre part, le Conseil d'Arbitrage a le pouvoir d'assermenter le témoin et de l'examiner sous serment (article 27, paragraphe 3).

Cependant, le Président du Tribunal d'Arbitrage n'ayant les pouvoirs d'un juge de la Cour Supérieure que pour maintenir l'ordre pendant les séances, sauf celui de faire emprisonner pour mépris, il s'ensuit qu'il ne pourrait vraisemblablement condamner à l'amende que pour cette fin seulement;

Les pouvoirs du tribunal d'arbitrage de forcer un témoin à comparaître et à répondre aux questions qui lui sont posées, sont tout simplement inexistantes en vertu de la Loi des différends ouvriers. Cette loi ne déterminant pas les pouvoirs des arbitres quant aux témoins récalcitrants et limitant les pouvoirs du président, quant au maintien de l'ordre pendant les séances, il s'ensuit que le président du tribunal d'arbitrage n'a même pas les pouvoirs d'un Juge ou d'un commissaire enquêteur et qu'avec le concours des arbitres il ne peut que juger le différend lui-même suivant l'équité et la bonne conscience (article 24), la décision n'étant qu'une recommandation non sujette à appel (article 34).

Seul le Juge de Paix peut condamner pour mépris à défaut par un témoin de comparaître devant un tribunal d'arbitrage".

Ici encore, la loi fédérale est différente de la loi provinciale: la commission de conciliation possède les mêmes pouvoirs de contraindre les témoins à comparaître et à rendre témoignage que les cours d'archives en matière civile.⁴

Il y a évidemment lieu d'amender la loi provinciale. Pourquoi forcer les témoins à comparaître si on ne peut les contraindre à rendre témoignage? En vain dira-t-on que le conseil d'arbitrage doit décider selon l'équité et la bonne conscience. C'est aussi ce que doivent faire les arbitres qui sont en même temps établis amiables compositeurs, en vertu des articles 1431 et suivants *C.P.C.* et les témoins, dans ce cas, peuvent être forcés de rendre témoignage.

Pourquoi aussi, quand une personne assignée refuse de comparaître, obliger les parties à s'adresser à un juge de paix pour obtenir un ordre lui enjoignant de le faire? Les arbitres, qui peuvent assigner les témoins, devraient pouvoir les obliger à comparaître.

Les témoignages sont rendus sous serment, ou sous affirmation solennelle, mais très souvent les arbitres acceptent des mémoires non assermentés qui relatent ce qui aurait été dit sous serment par les signataires.

Sauf de rares exceptions qui doivent être motivées, devant le tribunal arbitral constitué en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage,⁵ les témoins ne sont pas assermentés. Il n'y a aucun texte à cet effet, ni dans la loi ni dans les règlements. Cette pratique repose sur le fait que les arbitres ne sont pas des juges.

165. Les règles de la preuve selon le Code civil.— D'une façon générale, les règles de la preuve du code civil ne sont pas suivies devant les conseils d'arbitrage. En parti-

⁴ *S.R.C.*, 1952, ch. 152, art. 33, par. 2.

⁵ *S.R.C.*, 1952, ch. 273.

culier, la règle de la meilleure preuve ne l'est jamais.⁶ Elle nous vient du droit anglais qui distingue entre la preuve originale ou primaire et la preuve secondaire ou inférieure. Mignault nous dit qu'on a beaucoup exagéré son importance.⁷ Les arbitres acceptent toutes les preuves qui leur paraissent suffisantes, qui offrent assez de garanties d'exactitude.

Une bonne partie de la preuve faite devant les arbitres est du oui-dire et, par conséquent, ne serait pas reçue devant les cours de justice. Cela est surtout vrai des données d'ordre économique. Autrement, dans ce domaine surtout, il faudrait se contenter d'une preuve très restreinte. Presque toute la statistique est du oui-dire. Je veux prouver la capacité de payer des contribuables de Ste-Croix, pour établir le salaire des institutrices de l'école primaire. Impossible d'assigner tous les citoyens de la paroisse afin de connaître leurs revenus. J'en assignerai quelques-uns qui sont suffisamment renseignés pour instruire le tribunal. Ils rendront témoignage sur leurs revenus à eux, connaissance personnelle, et sur le revenu des gens de l'endroit, en bonne partie du oui-dire. Je puis aussi produire un rapport préparé par un économiste. Voici ce qu'écrit Me Walter Johnson, sur le oui-dire, et qui s'applique très bien aux arbitrages. Nous y trouvons les deux principes qui doivent guider les arbitres dans leur discrétion d'accepter la preuve par oui-dire:

"The difficulty is to give courts a wider discretion to admit hearsay, and yet to curb it to avoid an exercise of absolute power inherently dangerous. There are two principles which might guide that discretion: The patent

⁶ "La preuve offerte doit être la meilleure dont le cas, par sa nature, soit susceptible".

"Une preuve secondaire ou inférieure ne peut être reçue à moins qu'au préalable il n'apparaisse que la preuve originaire ou la meilleure ne peut être fournie".

⁷ "Je ferai remarquer d'abord qu'on en a beaucoup exagéré la portée. De fait les auteurs les plus récents disent qu'elle n'est plus en harmonie avec les faits, que son application est loin d'être universelle, qu'elle est de peu de secours dans la pratique et qu'elle est même inutile et ne peut servir de guide sûr". (*Droit civil canadien*, vol. 6, page 7).

relevancy of the hearsay offered; and secondly, its effect or tendency as being per se truly prejudicial rather than of practical probative value — the underlying need being that courts should in a degree be free to decide disputes, at times at least, on the kind of evidence in practice accepted by honest men of common sense in their ordinary transactions, or even as do those administrative boards which are expressly declared not bound by the rules of legal evidence.”⁸

On ne fait pas de distinction entre les matières civiles et les matières commerciales, entre les écritures authentiques et les écritures privées, sauf à évaluer la force probante des dernières. La preuve par témoin est presque toujours permise.

Les juges ne peuvent s'éclairer que de la connaissance que leur procurent les moyens de preuve. Ils ne doivent pas tenir compte d'une connaissance extra-judiciaire, c'est-à-dire qui leur vient autrement que de la preuve faite devant eux, à l'aide des moyens établis par la loi. A plus forte raison, il ne leur est pas permis de recueillir eux-mêmes des renseignements. Les arbitres, très souvent, font entrer en ligne de compte ce qu'ils savent de connaissance extra-judiciaire par exemple, dans le domaine des sciences économiques, des lois physiques. Parfois même, ils s'adressent à des experts pour compléter leur information.

Il ne faut pas confondre cette connaissance extra-judiciaire avec les faits que les tribunaux sont censés connaître, en vertu des règles du code civil, par exemple: l'accession de la souveraine du Canada au trône; le sceau et la signature des officiers publics qui, d'après 1207 C.C., donnent le caractère d'authenticité à certains documents; les divisions politiques et territoriales du Canada et de la province, mais non la position géographique de chaque localité; ainsi, le juge est censé savoir que St-Augustin est dans le comté de Portneuf, mais il n'est pas censé connaître l'endroit précis où se trouvent les limites des paroisses de Neuville et de St-Augustin; les sujets touchant directement le gouvernement du Canada ou de la province; les lois de la nature et le cours ordinaire des choses;

⁸ *Can. Bar Rev.*, Vol. 31, page 1000 à 1018.

les divisions naturelles et artificielles du temps; le sens ordinaire des mots anglais et français. Les conseils d'arbitrage, comme les juges, sont censés connaître ces faits.

La largesse des règles de la preuve en matière d'arbitrage, leur adaptation aux usages de l'industrie et du commerce, aux formes que revêtent les données économiques, ne permettent cependant pas d'écarter une des données fondamentales dans la présentation des litiges devant les organismes chargés de les décider: nous voulons parler de la distinction entre l'énoncé d'une demande et la preuve qui doit en être faite. Voici une illustration tirée du différend entre *La Cité de Québec et le Syndicat des employés des services extérieurs*,⁹ où Me Ls-Philippe Pigeon et moi-même siégeons comme arbitres.

Deux officiers du syndicat étaient venus, à titre de témoins, exposer des demandes d'augmentation de salaires et dire qu'elles étaient justes. La hausse du coût de la vie avait été consignée au dossier. Dans tout cela, il y avait peu de preuve. Ce qu'il fallait faire, et a été fait par la suite à la demande du tribunal, c'était de prouver les taux payés par les villes comparables à Québec, et surtout les salaires dans l'entreprise privée pour les mêmes métiers, en vertu de décrets ou de conventions collectives particulières. Nous faisons nôtres les remarques de Me Jean Filion, dans l'affaire du différend entre *Canadian Vickers Ltd. et United Ass. of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of U.S. and Canada, local 825 et al.*¹⁰

"La procédure devant les tribunaux d'arbitrage est non formaliste et les arbitres doivent juger suivant l'équité et la bonne conscience.

A notre point de vue, cela ne dispense pas les parties de faire une preuve aussi exacte que possible. Or, dans la présente affaire, les deux par-

⁹ Ministère du travail — Document No 294 — Membres du tribunal: Président: Me Ls-Philippe Pigeon; arbitre patronal: M. Jacques Gosselin; arbitre syndical: Me Marie-Louis Beaulieu.

¹⁰ Ministère du travail — Document No 826 — Membres du tribunal: Président: Jean Filion, c.r.; arbitre patronal: D. A. Paterson; arbitre syndical: Me Marc Lapointe. — Rapporté à *Relations industrielles* — Université Laval. — Vol. 10, No 2, mars 1955, page 128.

ties ont accumulé un nombre considérable d'affirmations et il a été quasi impossible aux arbitres d'obtenir la vérification même sommaire de la plupart des faits allégués et des déclarations faites par les parties. Il s'ensuit nécessairement que nous n'avons pas le droit de présumer certains faits, ni d'accorder plus de crédibilité à une version plutôt qu'à une autre.

Comme président de ce tribunal, je crois de mon devoir de faire des recommandations basées uniquement sur les éléments de preuve qui ont été apportés'.

Dans un rapport minoritaire annexé à la sentence arbitrale, Me Marc Lapointe commente de la façon suivante les notes du président du conseil :

"I admit that the evidence submitted by both parties to the Board in support of their respective positions was rather slim, especially on the part of the Company. However on this point, let it be recognized that most of the information requested by the Board to adjudicate in all fairness and with hope to make a constructive recommendation could not be produced by the unions which are not in possession of the necessary facts and that said facts are in the sole possession of the Company.

Yet the Company made no attempt whatsoever to establish these factys clearly".

Sens du mot différend et contenu de la sentence arbitrale

166. Préliminaires.—167. Données générales.—168. Le Droit français.—169. Notre Droit.

166. Préliminaires.—Dans la première partie de cet ouvrage, quand nous avons étudié la Loi des relations ouvrières¹ et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,² nous avons vu que le législateur n'a pas défini le mot *différend*. Pourtant, en matière d'arbitrage, il est de la plus haute importance de connaître la signification de ce terme, car les *différends* seuls sont de la compétence des conseils arbitraux. D'où il résulte que si un tel conseil est constitué par le ministre pour connaître d'une matière qui n'est pas un différend, la nomination est entachée de nullité et le conseil est sans juridiction pour procéder à l'instruction du cas qui lui a été référé.

167. Données générales.—I.—ÉTAT DE LA QUESTION. Nous avons vu que le sens du mot *différend* doit être recherché dans la Loi des relations ouvrières et dans la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, et non à l'article 4 de la Loi des différends ouvriers de Québec.³ Ainsi en a décidé la Cour d'appel dans *Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. et commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse St-Athanase*,⁴ et *Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*,⁵ mettant fin, nous l'espérons, à la controverse qui existait sur cette question.

¹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

² S.R.Q., 1941, ch. 169.

³ S.R.Q., 1941, ch. 167.

⁴ (1947) B.R., page 703, ou (1947) R.L., page 513.

⁵ (1948) R.L., page 97.

Les différends, en vertu de ces deux lois, peuvent se présenter soit au cours de la négociation d'une première convention collective, soit pendant l'existence de la convention, à l'occasion de son renouvellement ou d'amendements, et surtout à propos de son interprétation ou de son application, ce qu'on appelle les griefs. Ces deux sortes de différends sont bien indiqués aux articles 14 et 24 de la Loi des relations ouvrières. A l'article 14, le législateur nous dit que le conciliateur fait rapport au ministre dans les quatorze jours de la réception de ses instructions et que, si le rapport atteste que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage... C'est ici le cas d'un "différend" à l'occasion de négociations collectives. Le premier paragraphe de l'article 24 couvre le même cas, alors que le deuxième s'applique aux conflits d'interprétation ou d'application. Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage. L'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés prévoit les mêmes éventualités. Tout différend concernant les conditions de travail entre un service public et ses salariés doit être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la convention collective s'il y en a une et si elle y pourvoit, et dans les autres cas, suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec.

Aussi, c'est avec raison que M. le juge Boulanger, dans un jugement non rapporté, dont l'appel a été rejeté, après avoir dit qu'un différend est "une dispute, un conflit, un litige, une discussion, une controverse, une contestation, un débat, un contredit, une querelle, un désaccord entre employeurs et employés au sujet des conditions de travail", continue en disant:

*"Un différend entre employeurs et employés peut surgir soit avant soit après la conclusion d'une convention collective et les défendeurs ont tort de soutenir que ce n'est qu'au sujet de l'exécution d'une convention que peut se produire un différend."*⁶

⁶ *Association catholique des institutrices du district No 16 vs Commissaires d'écoles pour la paroisse de St-Athanase* (1947) B.R., page 703, aussi rapporté à (1947) R.L., page 513.

Il n'y a pas lieu de rechercher ici le sens du mot *différend* et d'étudier le contenu de la sentence quand l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, en particulier, sur un grief. Le terme est susceptible d'autant de significations qu'il peut y avoir d'espèces de violations de la convention, et le contenu de la sentence découle nécessairement de la nature du conflit qui a fait l'objet de l'arbitrage. D'ailleurs, ce n'est pas à l'occasion de cette espèce d'arbitrage que les difficultés se présentent le plus souvent.

C'est à l'occasion d'arbitrage de négociations de convention collective que le sens du terme *différend* soulève de véritables problèmes, et ces problèmes se résument à celui du contenu de la convention. Dans la plupart des milieux, on les ramène à cette question: que signifie l'expression *conditions de travail*?

II.—LA SITUATION DE FAITS. Les parties, à la négociation privée ou au stage de la conciliation, ne se sont pas entendues sur telle ou telle clause du projet de convention soumis par le syndicat, disons une clause de maintien d'affiliation. Le ministre a nommé un conseil d'arbitrage. Y a-t-il là un différend susceptible d'aller devant les arbitres? L'employeur dit non parce que, soumet-il, la sécurité syndicale, ou cette forme de sécurité qu'on appelle le maintien d'affiliation, n'est pas *une condition de travail*. Souvent les arbitres ne savent pas quelle attitude adopter. Ils communiquent parfois avec le ministre qui leur dit de procéder à l'arbitrage, ce qu'ils font. L'employeur, confiant que, suivant la tendance actuelle, la demande du syndicat sera rejetée, laisse les procédures d'arbitrage suivre leur cours, ou bien, craignant une décision défavorable, il demande et obtient un bref de prohibition. Ces brefs, on le sait, deviennent de plus en plus fréquents, en dépit des efforts du législateur pour en interdire l'émission. Alors, l'arbitrage peut être arrêté pendant une couple d'années, jusqu'à ce que la Cour d'appel se soit prononcée. Disons qu'elle décide que les arbitres avaient juridiction: l'arbitrage n'a plus de sens à

cause du délai écoulé, et l'on sait ce que ce long débat judiciaire signifie pour les salariés.

Les arbitres ont procédé à l'arbitrage et rendu leur décision. S'il s'agit d'un cas ordinaire, c'est-à-dire où l'employeur n'est pas un service public, la sentence prend la forme de recommandations qui doivent être susceptibles d'être acceptées par les parties. Or, elles ont de grandes chances de ne pas l'être si elles couvrent des engagements qui n'entrent pas dans le contenu de la convention collective, disons, qui ne sont pas des *conditions de travail*.

Si l'employeur est un service public, la sentence a un autre caractère: elle oblige les parties, et peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission de relations ouvrières. L'action prise sur une sentence qui n'entre pas dans le contenu de la convention collective sera rejetée.

III.—LE POINT DE DROIT. La double question que nous étudions dans le moment a été tranchée dans une quantité de sentences arbitrales. Il y a une abondante jurisprudence sur le sujet. Nous n'entreprendrons pas de l'exposer ici, encore moins d'en faire une étude critique. L'étendue de ce travail ne nous le permet pas. Nous nous limiterons à deux arrêts de la Cour d'appel, dont le premier sera d'abord étudié ici pour l'être ensuite davantage avec l'autre au numéro 168.

Dans *Association catholique des institutrices du district No 16 incorporé et Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*,⁷ la Cour d'appel n'a décidé qu'une partie du problème, la première, dirons-nous. Le tribunal a dit que le sens du mot *différend* doit être recherché uniquement dans la Loi des relations ouvrières et dans la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, mais il n'est pas allé plus loin, parce que ce n'était pas nécessaire pour disposer du litige qui lui était soumis. La question était de savoir si le rejet, par une commission scolaire, de demandes relatives aux conditions de travail dans un projet

⁷ (1947) B.R., p. 703 ou (1947) R.L., p. 573.

de convention collective soumis par une association d'institutrices munie d'une reconnaissance syndicale, constituait un différend susceptible d'être soumis à un conseil d'arbitrage. Dans cette affaire célèbre, M. le juge Pratte termine ses considérations sur le sujet en disant :

"Or, ni l'une ni l'autre de ces deux lois (la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés) ne définit l'expression (tout différend concernant les conditions de travail). Il faut donc dire que celle-ci signifie ce que veulent dire les mots dont elle est formée, eu égard à la matière à laquelle elle se rapporte".

Mais que signifient ces mots ? C'est à cette question que nous essaierons de répondre, ou plutôt, nous tâcherons de jeter de la lumière sur la solution qu'il faut y apporter.

Deux théories ont cours chez nous sur le contenu des conventions collectives, et ces deux théories s'appliquent en bonne partie aux sentences arbitrales. Les uns disent que seules les conditions de travail ou, comme écrivent les auteurs français, la réglementation de ces conditions, peuvent faire l'objet des conventions collectives, et par *conditions de travail* ils entendent les salaires, la durée du travail, le surtemps, la compensation en cas de congédiement, le délai-congé ou le pré-avis de congédiement, les congés payés, l'apprentissage. Il s'agit ici de ce que l'on appelle souvent les *clauses normatives des conditions de travail*, ou les *clauses normatives* de la convention collective.

D'autres disent que la convention collective peut couvrir toute la réglementation des rapports entre employeurs et employés. D'après eux, entrent également dans le contenu de la convention, la détermination du statut des agents négociateurs, la sécurité syndicale, la perception des cotisations, la procédure de règlement des conflits, qui constituent également des *conditions de travail*. Ce sont là ce qu'on appelle les *clauses contractuelles*. A l'appui de cette thèse, on invoque la pratique, la doctrine et la jurisprudence françaises.

Examinons cette deuxième théorie en commençant par voir ce qu'on fait en France.

168. Le Droit français.—I. PRÉLIMINAIRES.—En France, le contenu de la convention collective est très ample. L'on peut dire qu'elle a pour objet toute la réglementation des rapports entre les employeurs et leurs salariés, cela en vertu d'une loi différente des nôtres qui n'ont rien de correspondant à la loi française, sauf la définition de la convention collective. Au surplus, ce n'est pas comme conditions de travail, ou comme réglementation de ces conditions, que la convention collective française couvre ce qu'on désigne là-bas par les expressions "la liberté d'opinion et le libre exercice du droit syndical" par exemple chez nous, la sécurité syndicale et la perception des cotisations. Il faut dire la même chose du règlement des griefs ou des conflits collectifs du travail. Nous allons voir le droit actuel, pour remonter à la loi de 1919, la première loi française sur la convention collective, celle qui a inspiré notre première législation sur le sujet, c'est-à-dire la section III de la Loi des syndicats professionnels⁸ de 1924. Il n'y a pas lieu d'étudier la phase jurisprudentielle parce qu'elle n'a exercé aucune influence sur notre droit.

II.—LA LOI DU 11 FÉVRIER 1950.—On peut dès maintenant dire que cette loi, qui est de six ans postérieure à notre Loi des relations ouvrières,⁹ ne peut pas entrer en ligne de compte pour interpréter cette législation, à moins qu'on y ait puisé des amendements à notre loi de 1944, et on ne l'a pas fait, ou que la loi de 1950 ne reproduise des textes ou des variantes de textes antérieurs qui auraient inspiré nos propres lois.

La loi du 11 février 1950, à l'article 31A du Code du travail, définit la convention collective:

"Un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, et un ou plusieurs employeurs pris individuellement".

Cette définition est la même que celle de l'ancien article 31, sauf que le mot "accord" remplace le mot "contrat" et que

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 162.

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

seules les organisations syndicales de travailleurs peuvent aujourd'hui conclure des conventions collectives pour le salariat, alors qu'avec l'ancienne loi tout autre groupement de salariés pouvait le faire. Cependant, la nouvelle loi française ne reproduit pas le deuxième paragraphe de l'ancien article 31 :

"Elle (la convention collective) détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe" . . .

Ce texte explicitait le contenu de la convention collective relatif aux conditions de travail. Pourquoi le législateur de 1950 ne l'a-t-il pas reproduit ? Alors que la loi antérieure laissait le contenu de la convention collective à l'entière liberté des parties, sauf les restrictions découlant des lois prohibitives et les exigences de l'intérêt public, la loi de 1950 s'exprime clairement sur le contenu des conventions nationales, régionales et locales, conclues par les organisations syndicales les plus représentatives, le divisant en clauses obligatoires et en clauses facultatives. Il est vrai qu'elle laisse le contenu des conventions ordinaires à l'entière liberté des parties mais, en disant que tel et tel sujet, tel et tel engagement doit être contenu dans les conventions nationales, régionales ou locales conclues par les organisations syndicales les plus représentatives, la loi, par voie de conséquence, dit que ces sujets ou ces engagements peuvent être contenus dans la convention ordinaire. Bien plus, la loi se trouve à dire que ces sujets ou ces engagements sont de la nature de la convention collective. Or, la loi française de 1950 met dans la même catégorie de clauses ce qu'on appelle chez nous la sécurité syndicale et les salaires. Voyons tout ce qu'édicte l'article 31 (g) du Code du Travail :

"Les conventions collectives nationales contiennent obligatoirement des dispositions concernant :

1° Le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des travailleurs;

2° Les éléments du salaire applicable par catégories professionnelles;

- 3° *Les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs;*
- 4° *Le délai-congé;*
- 5° *Les délégués du personnel et les comités d'entreprise et le financement des œuvres sociales gérées par les dits comités.*

L'article 31 (i) rend ce texte applicable aux conventions collectives régionales ou locales conclues par les organisations syndicales les plus représentatives.

Nous n'avons chez nous aucun texte qui, directement ou indirectement, correspond aux textes du Code du travail français sur le contenu de la convention collective. Comment peut-on alors invoquer ce qu'on pratique, ce qu'on écrit et décide en France pour dire que la convention collective peut couvrir toute la réglementation des rapports entre employeurs et employés? Qu'on remarque bien: je ne dis pas que la convention ne peut avoir pour objet toute cette réglementation, mais je dis que ce qu'on fait en France en cette matière est loin de faire autorité chez nous.

Nous avons écrit que ce n'est pas comme *conditions de travail*, c'est-à-dire en interprétant et appliquant cette expression qu'on dit en France que la convention collective couvre la liberté d'opinion et le libre exercice du droit syndical, notre sécurité syndicale. Voici ce qu'écrivent Rouast & Durand:¹⁰

"Les clauses obligatoires, qui doivent être insérées dans les conventions, répondent, comme dans le droit antérieur, à trois ordres de préoccupations.

a) Certaines ont pour objet la réglementation des conditions de travail. Elles sont relatives aux salaires, au délai-congé et aux congés payés.

b) Un second groupe de clauses organise les rapports entre les groupements signataires. Une clause doit organiser la procédure de révision, de modification ou de dénonciation de la convention collective. D'autres dispositions devront instituer des procédures conventionnelles de conciliation, permettant le règlement des conflits collectifs de travail.

¹⁰ *Précis de législation industrielle*, 4e éd., no 209, p. 271.

c) Quant aux clauses qui constituent, en quelque sorte, des dispositions constitutionnelles pour toutes les entreprises, la loi du 11 février 1950 oblige les groupements syndicaux à insérer dans la convention des clauses relatives à la liberté d'opinion et au libre exercice du droit syndical".

Les partisans de la deuxième théorie ont tort d'invoquer la pratique, la doctrine et la jurisprudence françaises, car elles ne les aident pas, bien au contraire.

III.—LA LOI DU 24 JUIN 1936.—C'était la loi en vigueur en France quand notre Loi des relations ouvrières a été votée. À ce moment, il était bien établi en France par la doctrine et la jurisprudence que l'expression *conditions de travail* comprend toute la réglementation des rapports entre employeurs et employés, entend-on souvent dire. Voyons ce que vaut cet avancé.

La loi française de 1936 conservait le régime de 1919 sur les conventions collectives ordinaires, dont le contenu restait libre, et elle introduisait les conventions collectives signées par les organisations syndicales les plus représentatives. Elle obligeait les parties à y insérer un certain nombre de clauses sur les questions les plus importantes en matière de relations patronales-ouvrières. Les anciens articles 31 va à 31 vg étaient ajoutés au Code du travail. Citons le premier :

"À la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le ministre du travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés. . ."

On aura remarqué les expressions *ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés*. Il n'y a rien de tel dans notre Loi des relations ouvrières. On y dit que l'employeur est tenu de négocier "une convention collective" et la convention collective est définie "une entente relative aux conditions de travail". Et ce n'est pas là la seule différence importante entre notre loi et l'ancienne loi française.

L'article 31 *vc* décrétait que la convention collective du travail résultant de l'accord intervenu devant la Commission mixte, qui ressemblait à notre conciliation, devait contenir des dispositions concernant notamment :

- 1°. *La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs;*
- 2°.
- 3°. *Les salaires minima par catégorie et par région;*
- 4°. *Le délai-congé;*
- 5°. *L'organisation de l'apprentissage;*
- 6°. *Les procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous différends collectifs du travail qui pourront s'élever entre des travailleurs et des employeurs soumis aux obligations de la convention."*

Il n'y a rien au même effet dans notre Loi des relations ouvrières. Alors qu'en France, le législateur s'était exprimé par le détail sur le contenu de la convention collective, et avait mis sur le même pied ce qu'on appelle chez nous la sécurité syndicale et les salaires, le délai-congé, l'organisation de l'apprentissage, notre législateur, par le jeu de l'article 4 et de la définition de la convention collective à l'article 2, n'a parlé que de conditions de travail. Quant au sens de cette expression dans la loi de 1936, c'était celui qu'on lui donne aujourd'hui sous la loi de 1950.

On ne peut invoquer la doctrine et la jurisprudence françaises au moment où notre Loi des relations ouvrières a été votée, pour dire que les conventions collectives conclues en vertu de cette loi couvrent toute la réglementation des rapports entre employeurs et employés. S'il en était alors ainsi de la convention collective en France, c'était en vertu de textes que nous n'avons pas chez nous.

IV.—LA LOI DU 25 MARS 1919.—La section III de notre Loi des syndicats professionnels est inspirée de la loi française du 25 mars 1919 et, sauf pour ce qui est des parties contractantes, la convention collective conclue en vertu de la Loi des relations ouvrières est la même que celle de la Loi des

syndicats professionnels. Mais plusieurs des principales dispositions de la loi française ont été laissées de côté par notre législateur. Ainsi, notre premier article, qui est consacré à la définition et à l'objet de la convention collective, l'article 21, diffère de l'ancien article 31 du Code du travail français, tel que rédigé après la passation de la loi de 1919, et resté en vigueur jusqu'à la loi du 11 février 1950.

"La convention collective du travail est un contrat relatif aux conditions du travail", édictait la loi française qui décrétait ensuite qui pouvait conclure une convention collective pour les travailleurs et les employés, puis venait un deuxième alinéa que nous avons déjà cité :

"Elle (la convention collective) détermine les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe"...

Notez bien: la convention détermine *les engagements pris par chacune des parties envers l'autre*, ce qui pouvait très bien s'interpréter comme couvrant toute la réglementation des rapports entre employeurs et employés, la liberté d'opinion et le libre exercice du droit d'association, notre sécurité syndicale, aussi bien que les salaires. Le texte continue: "et notamment, les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels de travail", c'est-à-dire les *clauses normatives des conditions de travail*, comme on dit chez nous, en France, les clauses qui ont pour objet la réglementation des conditions du travail.

Le premier alinéa de notre article 21 est au même effet que le texte correspondant du code français. Puis, vient le deuxième alinéa, bien différent du deuxième alinéa de la loi française :

"Peuvent faire l'objet d'une convention collective du travail, tous les engagements concernant les conditions du travail qui ne sont pas défendus par la loi".

On voit facilement la différence entre les deux lois. Chez nous, ce sont les engagements concernant les conditions du

travail qui peuvent faire l'objet de la convention collective, alors qu'en France, avec la loi qui a inspiré notre législation, c'étaient les engagements pris par une partie envers l'autre et, notamment, certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe.

169.—Notre Droit. I.—REVUE DE LA JURISPRUDENCE. Si, comme l'a dit M. le juge Pratte, dans *Association catholique des institutrices du district no 16 vs Commissaires d'écoles pour la paroisse de St-Athanase*¹¹ en parlant de l'expression *conditions du travail*, "celle-ci signifie ce que veulent dire les mots dont elle est formée eu égard à la matière à laquelle elle se rapporte", le moins qu'on puisse dire, c'est qu'il est douteux que cette expression couvre, par exemple, la sécurité syndicale. Quand les parties s'entendent, elles peuvent bien considérer comme "conditions du travail", des engagements qui n'en sont pas par eux-mêmes, du moment que ces engagements ne sont pas défendus par la Loi, mais là n'est pas la question.

Dans l'affaire *Price Brothers & Company Limited, appelant vs Letarte and others and Syndicat National des Travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. and other Respondents*,¹² la Cour d'appel a été saisie de la question qui nous occupe en ce moment. Les parties s'étaient entendues sur toutes les clauses du projet de convention soumis par le syndicat, sauf sur une clause de perception volontaire et révocable des cotisations syndicales que la compagnie refusait d'inclure dans l'accord. Un conseil d'arbitrage fut constitué pour régler le différend. Dès l'assermentation des arbitres, avant même qu'ils aient commencé à siéger, l'employeur contesta leur juridiction au moyen d'un bref de prohibition, disant que le différend portait exclusivement sur une clause de retenue syndicale et que ce n'était pas là un différend susceptible d'être soumis à des arbitres, parce que la perception des cotisations n'est pas une "condition de travail". Le bref fut rencontré par une

¹¹ (1947) B.R., p. 703, ou (1947) R.L., p. 513.

¹² (1953) B.R., p. 307.

inscription en droit total, laquelle fut maintenue par la Cour supérieure, M. le juge Boulanger renvoyant la requête et cassant le bref pour, entre autres raisons, celle que le litige entre les parties était de la juridiction des arbitres. La Cour d'appel a confirmé ce jugement avec une dissidence:

"Gagné and Hyde J. J. The Voluntary revocable check-off of union dues from the wages of the employees by the employers is a condition of employment or condition de travail and, consequently, is within the jurisdiction of a council of arbitration appointed by the Minister of Labour under art. 14 of the Labour Relations Act".

Par M. le juge Barclay, dissident:

"The term "working conditions" means the conditions which an employee must fulfill in order to earn his wages and the conditions which an employer must fulfill in order to reap the benefit of the work of his employee".

"The voluntary check-off does not come within the term "working conditions", and since a collective agreement means any agreement respecting working conditions, the council of arbitration has no jurisdiction to deal with the check-off".

MM. les juges Marchand et Bertrand n'ont pas rédigé de note sur le sujet.

Ce jugement n'a pas la portée qu'on lui donne parfois. Il ne porte pas sur la sécurité syndicale en général, pas même sur toutes les formes de retenue syndicale comme conditions de travail, mais uniquement sur la retenue syndicale volontaire et révocable.

"There are various types of check-off arrangements which have been developed since labour first became organized in its relations with employers. It is important to note that we are here dealing with a voluntary revocable check-off". (L'honorable Juge Hyde, page 311).

Une partie du débat a porté sur la distinction possible entre *conditions de travail* et *conditions du contrat de travail*, ou *conditions of employment*, comme dit la version anglaise, qu'on peut considérer différente du texte français. Avec raison, M. le juge Hyde a écarté l'interprétation que

l'expression *conditions de travail* ne comprend que les conditions matérielles dans lesquelles le travail est exécuté. D'ailleurs, ce n'était pas l'interprétation soumise par le syndicat qui disait que "sont relatives aux conditions de travail les clauses d'un contrat qui se rapportent aux taux des salaires, à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, au surtemps, aux congés et aux vacances payées ainsi qu'à l'apprentissage".

Par M. le juge Hyde:¹³

"It is obvious that it was not the intention of the legislature to restrict the scope of the agreements to the physical conditions under which the employees would work and that the terms of the labour contract would be included, otherwise wages and working hours would have to be excluded. Any discussion of wages may then properly extend to the manner of their payment".

Voici deux passages des notes de M. le juge Gagné:¹⁴

"Elle (la cotisation) est donc intimement liée au travail qu'exécutent les membres et au salaire que rapporte ce travail. C'est surtout pour la protection et la détermination de ce salaire que les ouvriers s'organisent en syndicat; ce sont eux qui en bénéficient".

"Et alors, pourquoi une stipulation, dans une convention collective, que ce salaire ne sera payé qu'après déduction de la cotisation que l'employé doit payer à son syndicat, ne serait-elle pas une condition de travail tout aussi bien qu'une modalité quelconque affectant le salaire lui-même?"

C'est en considérant la perception volontaire et révocable des cotisations syndicales comme un mode de paiement des salaires que la majorité de la cour y a vu une condition de travail.

Les notes de M. le juge Hyde sont très au point et très précises, et les motifs qu'il donne pour décider que la perception volontaire et révocable constitue une condition de travail peuvent s'appliquer à la perception volontaire et

¹³ Page 313.

¹⁴ Page 319.

irrévocable. Ici, cependant, le code civil peut entrer en jeu. Mais je ne vois pas comment ce jugement peut s'appliquer à l'atelier fermé, à l'atelier syndical, au maintien d'affiliation et à la préférence syndicale. Tout au plus peut-on dire que certaines expressions dans les notes de M. le juge Gagné pourraient être invoquées en faveur de ces formules de sécurité syndicale.

II.—CONCLUSIONS.—Nous avons écrit il y a un instant que si l'expression *conditions de travail* signifie ce que veulent dire les mots dont elle est formée, eu égard à la matière à laquelle elle se rapporte, le moins qu'on puisse dire c'est qu'il est douteux que cette expression couvre la sécurité syndicale. L'employeur, sauf les restrictions imposées par les lois ouvrières, les autres lois prohibitives et l'intérêt public, peut déterminer les conditions d'emploi de son personnel. Ainsi, il lui est loisible de stipuler, comme une de ces conditions, qu'il n'acceptera pas de se charger de percevoir les cotisations syndicales à moins d'un consentement de ses employés, ou bien qu'il n'embauchera que des salariés de telle ville, ou de tel syndicat ouvrier. Pour avoir de l'emploi, en d'autres termes, pour travailler dans cette usine, les ouvriers devront accepter ces conditions, et ainsi, *les conditions d'emploi seront devenues des conditions de travail*. Ce sont les conditions qui régissent le travail de l'établissement. Mais ces conditions de travail ne sont-elles pas ce que j'appellerai conventionnelles? Sont-ce là des conditions de travail en soi?

Il est assez difficile de donner, d'après le sens ordinaire des mots, la signification de conditions de travail aux avantages sociaux qu'on appelle sécurité syndicale. Pour dire, par exemple, que l'atelier syndical et le maintien d'affiliation peuvent figurer dans une sentence d'arbitrage exécutoire, il faut donner un sens très large à notre définition de la convention collective, et en particulier, prendre les expressions *conditions de travail* et *conditions d'emploi* sinon comme synonymes, du moins comme équivalentes, et interpréter la première expression comme si elle se lisait *condi-*

tions pour travailler. C'est ce qu'ont pensé les délégués à la Convention internationale du travail tenue à Genève en 1950, quand ils ont adopté par résolution la définition suivante de la convention collective:

"Tous accords écrits relatifs aux conditions de travail et d'emploi ainsi qu'à toutes autres mesures sociales que les parties considèrent comme susceptibles de faire l'objet de négociations collectives, conclus, d'une part, entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une organisation d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations de travailleurs".¹⁵

Comme on le voit par cette résolution, il y eut accord sur l'ampleur de la convention collective. En d'autres termes, on s'est entendu pour dire qu'elle ne doit pas se limiter à fixer la durée du travail, les salaires, la compensation en cas de congédiement, le délai-congé, les vacances payées, mais qu'elle peut contenir des clauses de sécurité syndicale, tel que l'adhésion aux syndicats ouvriers, de même que des avantages de sécurité sociale comme les secours en maladie, les pensions de retraite.

Pour adopter cette solution, avec la définition de la convention collective que nous avons dans toutes nos lois, il ne faut pas se limiter à l'exégèse des textes de la loi; il faut aussi, et peut-être davantage encore, se placer dans le contexte des rapports collectifs du travail.

La définition de la convention collective dans la loi fédérale est bien différente de celles que nous trouvons dans nos lois provinciales.

"Convention collective signifie une convention écrite entre un employeur ou une organisation patronale agissant au nom d'un employeur, d'une part, et un agent négociateur de ses employés en leur nom, d'autre part, contenant des conditions d'emploi de travailleurs, y compris des dispositions sur les taux de paie et les heures de travail".¹⁶

¹⁵ Conférence internationale du travail, Trente-troisième session, Genève 1950, page 509.

¹⁶ Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, communément appelée: Code du Travail, S.R.C. 1952, ch. 152, article II.

De plus, l'article 6 dit expressément que les clauses de sécurité syndicale, sauf une restriction qu'il énonce, sont licites dans une convention collective.

Une étude complète du contenu de la convention collective comporte l'examen de la sécurité syndicale, en regard de la liberté du travail et de la liberté syndicale. Nous traiterons le sujet à la quatrième partie de ce deuxième livre.¹⁷

¹⁷ Sur la question qui consiste à savoir si la sécurité syndicale est une condition de travail, voir l'étude de Me Marc Lapointe: *La sécurité syndicale et les conditions de travail* (1948) *R. du B.*, page 101.

La conciliation post-arbitrale

170. Etat de la question.—171. La loi.

170. Etat de la question.—Il arrive souvent qu'en vue d'éviter une grève menaçante, ou pour faciliter la signature d'une convention collective, le Service de conciliation et d'arbitrage intervienne et fasse de la conciliation sur la sentence des arbitres. Dans les cas les plus graves, on voit parfois le ministre agir lui-même comme médiateur. Ainsi, dans l'affaire de l'amiante, en 1949, le Premier ministre, l'Honorable Maurice Duplessis, agissant comme ministre du travail en l'absence de l'Honorable Antonio Barrette, est intervenu et, grâce à des avantages pour les salariés qu'il réussit à faire ajouter à la sentence par l'employeur, une grève a été évitée.

171. La loi.—Rien dans la Loi des relations ouvrières¹ ne prévoit cette conciliation ni cette médiation, de sorte que les parties au différend ne sont pas obligées de s'y soumettre. L'article 24 est clair à ce sujet: 14 jours après la réception par le ministre du travail du rapport du conseil d'arbitrage, la grève est permise. L'article 21 de la Loi des différends ouvriers de Québec,² qui dit que "si la sentence du conseil d'arbitrage n'est pas acceptée, les parties ou l'une d'elles ne sont pas privées du droit de soumettre les différends de nouveau à un conseil de conciliation", n'a pas d'application ici. D'ailleurs, comme on le voit, le recours à cette disposition est facultatif.

Il n'est pas nécessaire d'avoir un texte de loi pour justifier ces interventions qui, dans le passé, ont presque toujours

¹ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

² S.R.Q., 1941, ch. 167.

donné de bons résultats. On a suggéré d'amender nos lois pour couvrir la conciliation post-arbitrale et les autorités, avec raison, ont refusé de se rendre à cette suggestion. Il faut bien, quand on a utilisé les organismes raisonnables de conciliation et d'arbitrage, en arriver à une fin. S'il était nécessaire d'invoquer un texte de loi pour justifier la conciliation et la médiation post-arbitrales, on pourrait dire qu'elles sont basées sur l'article 4 de la Loi du département du travail³ où l'on donne les fonctions, pouvoirs et devoirs du ministre. Entre autres choses, il est chargé de la mise à exécution des lois concernant les différends entre patrons et ouvriers.

³ S.R.Q., 1941, ch. 158.

**L'action en exécution de sentence arbitrale
de la Loi des différends entre les services
publics et leurs salariés ¹**

172. État de la question.—173. Les clauses normatives de travail.—
174. Les clauses contractuelles.—175. La sentence constitue un titre par
elle-même.

172. État de la question.—Il s'agit de la poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission de relations ouvrières, en vertu de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. L'action donnée par l'article 26 de la Loi des différends ouvriers ² de Québec a été étudiée au livre premier, quand nous avons traité de cette loi, puis au livre deuxième, au chapitre des conflits d'application des conventions collectives.

Nous supposons un arbitrage à l'occasion de la négociation d'une première entente. La sentence lie les parties. Elles sont obligées de l'exécuter, ce qui ne veut pas dire qu'elles doivent conclure une convention collective selon les termes de la décision arbitrale. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations sans signer d'accord, en accordant à ses salariés et au syndicat les conditions de travail et les autres avantages déterminés par les arbitres. S'il ne fait ni l'un ni l'autre, c'est-à-dire s'il ne signe pas de convention collective, et ni une personne intéressée ni la Commission ne peut l'y contraindre, ou s'il ne se conforme pas autrement à la sentence, celle-ci pourra être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, au moyen d'une poursuite intentée par une personne intéressée ou par la Commission.

¹ S.R.Q., 1941, ch. 169.

² S.R.Q., 1941, ch. 167.

A date, la Commission n'a intenté qu'une poursuite. Celles qui se sont présentées ont toujours eu pour objet de forcer l'employeur à payer les salaires de la sentence. La Commission, on le comprend facilement, ne pouvait pas se faire l'agent de perception des salariés contre les patrons.

173. Les clauses normatives de travail.—La poursuite sera presque toujours en réclamation de salaires. Le salarié peut poursuivre lui-même.

Après les arrêts de la Cour d'appel renvoyant les actions en exécution de sentence arbitrale prises par leurs associations,³ quelque deux cents institutrices, qui n'avaient pas reçu les traitements établis par les sentences, s'adressèrent individuellement à leurs employeurs. Un certain nombre de commissions scolaires s'acquittèrent de leurs obligations, mais d'autres refusèrent de le faire et une trentaine d'institutrices durent prendre chacune une action en exécution des décisions arbitrales. Une fut plaidée: celle de *Gagnon vs Les Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Philippe*,⁴ dont nous parlerons en étudiant la prescription des salaires.

Est-ce que l'association certifiée peut prendre une semblable action? L'économie de la Loi des relations ouvrières⁵ sur la reconnaissance syndicale, en particulier le caractère du mandat que cette reconnaissance confère à l'association certifiée comme représentant collectif des salariés, ne lui permet pas d'ester en justice pour réclamer des salaires. Ainsi que nous l'avons écrit en étudiant l'action en réclamation de salaires dans le cas d'une convention collective conclue en application de la Loi des relations ouvrières, l'association certifiée est le représentant des salariés pour négocier une convention collective et tout ce qui a trait à la négocia-

³ *L'Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase* (1947) B.R., page 703; et *L'Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal* (1948) R.L., page 97.

⁴ (1949) C.S., page 201.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

tion, mais pas pour autre chose. Il n'y a rien dans la loi qui nous indique que cette sorte de mandat légal permet aux syndicats ouvriers reconnus par la Commission d'ester en justice pour les salariés. Les articles 77 et 81 du code de procédure s'y opposent. Pour mettre de côté les deux règles fondamentales de notre système de procédure qui veulent que "pour former une demande en justice, il faut y avoir un intérêt", et que "personne ne peut plaider avec le nom d'autrui, si ce n'est le souverain par ses officiers reconnus", il faut un texte. Or, il n'en existe aucun à l'effet que l'association certifiée peut poursuivre aux lieu et place des salariés, comme les comités paritaires dans le cas des décrets⁶ ou la Commission du salaire minimum pour l'application de ses ordonnances.⁷

Les arrêts de la Cour d'appel renvoyant les actions prises par les associations d'institutrices décident implicitement que l'association certifiée ne peut pas ester en justice en réclamation de salaires dûs en vertu de la sentence arbitrale. Par contre, un arrêt du même tribunal, simplement noté dans les Rapports Officiels, rendu l'année suivante, pourrait être invoqué comme reconnaissant la capacité judiciaire de l'association certifiée en matière de salaires. Nous voulons parler de l'affaire du *Syndicat national catholique des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. vs Eastern Furniture Ltd.*⁸ Nous serions en face d'un conflit collectif.

174. Les clauses contractuelles.—L'action en exécution des clauses règlementaires ou contractuelles de la sentence arbitrale, c'est-à-dire les clauses qui ont trait aux rapports entre les parties à la convention, par exemple, le statut du syndicat, les privilèges du comité des relations professionnelles appartient, il va sans dire, à l'association certifiée qui ne peut cependant l'intenter si elle n'a pas autrement la capacité d'ester en justice. Il s'agit ici d'un conflit collectif.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 163, art. 20, paragraphe a.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 164, art. 27, paragraphe a.

⁸ (1951) B.R., page 551.

175. La sentence constitue un titre par elle-même.—

Qu'il s'agisse de l'action en réclamation de salaire par un salarié, ou de l'action intentée par l'association certifiée en rapport avec une clause contractuelle, la décision arbitrale n'a pas besoin d'être au préalable homologuée par l'autorité judiciaire, comme par exemple les décisions de la Commission des accidents du travail.⁹ La loi ne prévoit pas non plus d'action en exécution de sentence arbitrale, comme celle donnée par l'article 1443 C.P.C. pour l'arbitrage ou le compromis couvert par le chapitre 73 du Code de procédures civiles. Ainsi, en matière de salaire, il n'est pas nécessaire, pour que le salarié ait droit au salaire de la sentence, que l'association certifiée qui est allée à l'arbitrage ait demandé au pouvoir judiciaire de revêtir la décision des arbitres de son autorité. Ce sont là les principales questions décidées par la Cour d'appel dans *Association Catholique des institutrices du District No 16 Inc. vs Commissaires d'Écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*:

"En décidant que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission des relations ouvrières, le législateur a voulu que cette sentence constituât par elle-même un titre en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir dans la mesure de son intérêt par action personnelle devant un tribunal compétent".

En sens inverse, y a-t-il chez nous une action en nullité de sentence arbitrale correspondant aux recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi du droit français? Les causes de nullité de la sentence peuvent être soulevées comme moyen de défense à l'encontre des actions intentées pour l'exécuter, mais l'action directe existe également, comme nous l'avons dit au livre premier, en étudiant l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Il y a aussi ouverture à une action en nullité d'un acte accompli à l'encontre de la sentence. Cette règle de droit a été appliquée par la Cour d'appel dans le *Syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec Inc. vs La Cité de Québec*.¹⁰

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 160, art. 64, paragraphe 1.

¹⁰ (1950) B.R., page 248.

QUATRIÈME PARTIE

LES ARBITRES ET LE
CONTRÔLE JUDICIAIRE

UNIVERSITY OF TORONTO

THE UNIVERSITY OF TORONTO
LIBRARY

LES ARBITRES ET LE CONTRÔLE JUDICIAIRE

Le bref de prohibition

176. Données générales.—177. La Loi des relations ouvrières.—178. La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.—179. La Loi des différends ouvriers de Québec.—180. Jurisprudence sur la fonction des arbitres.—181. Tribunaux inférieurs.—182. L'effet des textes restrictifs de l'autorité judiciaire.—183. Solution proposée.

176. Données générales.—1—PREMIÈRE RÉACTION AUX LOIS DU 3 FÉVRIER 1944, ET LES AMENDEMENTS QU'ELLES ONT SUBIS.—Les arbitres sont-ils soumis aux brefs de prérogatives, principalement au bref de prohibition donné par l'article 1003 *C.P.C.*¹ contre les tribunaux inférieurs qui excèdent leur juridiction ?

Durant les deux premières années qui ont suivi l'introduction dans nos statuts de la Loi des relations ouvrières et celle des différends entre les services publics et leurs salariés, les décisions des conseils d'arbitrage et de la Commission de relations ouvrières furent, en général, assez bien accueillies par les employeurs et le mouvement ouvrier. Evidemment, ceux dont les prétentions étaient écartées manifestaient leur mécontentement, mais il n'y avait pas ce qu'on peut appeler un courant d'opinion contre les arbitrages et la nouvelle commission, et l'on ne parlait pas de soumettre ces organismes au contrôle judiciaire. Peut-être aussi que les membres du Barreau n'étaient pas alors suffisamment avertis des possibilités qu'offraient, dans ce domaine, les brefs de prérogatives et le recours à l'article 50 *C.P.C.*

¹ 1003. "Il y a lieu au bref de prohibition lorsqu'un tribunal inférieur excède sa juridiction".

Au cours de 1946, dans les milieux patronaux surtout, il fut de plus en plus question de recourir au pouvoir judiciaire pour arrêter des arbitrages ou des instances de reconnaissance syndicale. Un des premiers cas dans la région de Québec fut celui de *l'Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec, requérante vs Dependable Slipper Shoe Mfg. Co. Ltd. et Union internationale des ouvriers de la fourrure et du cuir des États-Unis et du Canada (local 500) et J.-Alfred Boivin et Abraham Feiner, en leur qualité d'arbitres, intimés et Commission de relations ouvrières de la province de Québec, mise en cause*.²

En 1949 et en 1950, les demandes d'intervention des tribunaux se firent plus nombreuses. La législature décida alors d'intervenir. Elle le fit par une loi³ sanctionnée le 14 février 1951 qui, pour ce qui est des arbitres, ajoutait l'article 34 à la Loi des différends ouvriers de Québec.⁴

"Aucun bref de quo warranto, de mandamus, de certiorari, de prohibition ou d'injonction ne peut être émis contre un conseil d'arbitrage, ni contre aucun de ses membres, en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte quelconque relevant de l'exercice de leurs fonctions.

L'article 50 du Code de procédure civile ne s'applique pas aux conseils d'arbitrage".

L'affaire *Price Brothers Ltd. vs Letarte et autres, et le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*⁵ a été décidée avec cette rédaction. MM. les juges Marchand et Bertrand ont émis l'opinion que :

"L'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec est formel, il interdit l'émission d'un bref de prohibition contre un conseil d'arbitrage".

En première instance, M. le juge Boulanger avait décidé dans le même sens. M. le juge Barclay a émis une opinion

² (1947) C.S.Q., No 52,461, arrêt non rapporté.

³ 14-15 Geo. VI, ch. 36.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 167.

⁵ (1953) B.R., page 307.

contraire et MM. les juges Gagné et Hyde, vu les conclusions auxquelles ils en étaient venus sur d'autres questions, ne se sont pas prononcés.

Comme dans les demandes de prohibition ou de contrôle de la Cour supérieure en matière d'arbitrage, on invoque ordinairement les décisions rendues dans des instances semblables contre la Commission de relations ouvrières,⁶ il y a lieu de dire que la Loi 14-15 Geo. VI, ch. 36 amendait la Loi des relations ouvrières⁷ dans le même sens que la Loi des différends ouvriers de Québec⁸ en ajoutant, après l'article 41, l'article 41A:

"Aucun bref de quo warranto, de mandamus, de certiorari, de prohibition ou d'injonction ne peut être émis contre la Commission, ni contre aucun de ses membres, en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte quelconque relevant de l'exercice de leurs fonctions".

L'échec rencontré par l'administration dans l'affaire retentissante de *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International*⁹ devait amener la législature à tenter un nouvel effort pour fermer hermétiquement les portes au pouvoir judiciaire, en matière d'arbitrage et de reconnaissance syndicale. Elle le fit au moyen de deux lois votées à la session de 1952-53. Par une loi¹⁰ sanctionnée le 19 décembre 1952, l'article 34, introduit dans la Loi des différends ouvriers de Québec par 14-15 Geo. VI, ch. 36, a été remplacé par un nouvel article 34:

"a) Les décisions de tout conseil d'arbitrage sont sans appel et ne peuvent être révisées par les tribunaux;

⁶ *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs The Labour Relations Board of the Province of Quebec and Oil Workers International* (1952) C.S., page 295; et *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal and The Labour Relations Board of Quebec and the Montreal Catholic School Commission* (1953) 2 S.C.R., page 140.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 167.

⁹ (1952) C.S., page 295.

¹⁰ 1-2 Elizabeth II, ch. 15.

- b) *Aucun bref de quo warranto, de mandamus, de certiorari, de prohibition ou d'injonction ne peut être émis contre un conseil d'arbitrage ni contre aucun de ses membres agissant en leur qualité officielle;*
- c) *Les dispositions de l'article 50 du Code de procédure civile ne s'appliquent pas aux conseils d'arbitrage, ni à leurs membres agissant en leur qualité officielle".*

On a également rédigé un nouvel article 41A pour la Loi des relations ouvrières:

- a) *Les décisions de la Commission sont sans appel et ne peuvent être révisées par les tribunaux;*
- b) *Aucun bref de quo warranto, de mandamus, de certiorari, de prohibition ou d'injonction ne peut être émis contre la Commission ni contre aucun de ses membres, agissant en leur qualité officielle;*
- c) *Les dispositions de l'article 50 du Code de procédure civile ne s'appliquent pas à la Commission, ni à ses membres agissant en leur qualité officielle".*

Par la Loi 14-15 Geo. VI, ch. 36, on avait supprimé le recours à la Cour supérieure en vertu de l'article 50 C.P.C., sans amender la Loi des tribunaux judiciaires,¹¹ dont l'article 36 était au même effet que l'article 50 C.P.C., et M. le juge Choquette, dans *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International*, avait décidé que:

"L'article 41A de la Loi des relations ouvrières édicte que l'article 50 C.P. ne s'applique pas à la Commission des relations ouvrières mais n'abroge pas, quant à elle, l'art. 36 de la Loi des tribunaux judiciaires. En conséquence, cette Commission reste soumise au pouvoir de contrôle et de redressement dont la Cour supérieure est nantie par l'article 36.

Lorsqu'une disposition se trouve dans deux lois différentes, l'abrogation de l'une n'entraîne pas l'abrogation de l'autre. Inklusio unius, exclusio alterius."

La Loi 1-2 Elizabeth II, ch. 29, sanctionnée le 18 décembre 1952, a abrogé le premier alinéa de l'article 36 de la Loi des tribunaux judiciaires.

¹¹ S.R.Q., 1941, ch. 15.

Tel était l'état de la loi quand l'affaire de la *Brique Citadelle Limitée vs Gagné & Al et l'Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec*¹² a été décidée par la Cour supérieure à Québec. S'appuyant en partie sur l'autorité de la Cour suprême dans l'affaire de *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal and the Labour Relations Board of Quebec and the Montreal Catholic School Commission*,¹³ et sur la dissidence de M. le juge Barclay dans l'affaire *Price Brothers Company Ltd. vs Letarte et autres, et le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. et autres*,¹⁴ M. le juge Dion a décidé qu'il y a lieu au bref de prohibition quand les arbitres excèdent leurs pouvoirs ou n'en n'ont aucun.

"CONSIDÉRANT qu'en examinant attentivement les dispositions de l'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec, cette Cour ne peut en venir à la conclusion que la législature ait voulu donner à un conseil d'arbitrage le pouvoir de rendre toutes décisions excédant les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, et cela sans égard aux principes élémentaires de la justice;

"CONSIDÉRANT que si les intimés excèdent les fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires qui leur sont dévolues par la loi sous l'autorité de l'Honorable Ministre du travail, il y a alors lieu au bref de prohibition, et que la même décision s'applique davantage aux intimés s'ils agissent sans juridiction aucune;

"CONSIDÉRANT qu'il y a eu de la part des intimés un tel excès de juridiction, ou s'ils ont agi sans aucune juridiction, il y aurait lieu d'émettre contre eux un bref de prohibition enjoignant aux intimés et à la mise en cause de s'abstenir de toutes procédures dans la cause ci-dessus décrite".

Par un arrêt récent,¹⁵ la Cour d'appel a cassé le jugement de M. le juge Dion sur un autre point. Elle ne s'est pas prononcée sur le bref de prohibition.

II.—ÉTAT DE LA QUESTION.—L'étude du problème qui consiste à savoir si les conseils d'arbitrage peuvent faire l'objet

¹² (1954) C.S., page 262.

¹³ (1953) 2 S.C.R., page 140.

¹⁴ (1953) B.R., page 307.

¹⁵ (1955) B.R., page 384.

d'un bref de prohibition comporte deux parties. C'est d'ailleurs de cette façon qu'il a été envisagé par nos tribunaux. Les conseils d'arbitrage sont-ils des tribunaux inférieurs dans le sens de l'article 1003 *C.P.C.*? S'ils n'en sont pas, il ne peut être question de bref de prohibition contre eux ou leurs membres. Supposons que nous répondions affirmativement à la question, quel est l'effet ou la portée des textes législatifs qu'on a votés pour les soustraire à la règle commune aux tribunaux inférieurs en cette matière?

Les conseils d'arbitrage sont-ils des tribunaux inférieurs dans le sens de 1003 *C.P.C.*? Je crois qu'au départ une distinction s'impose. S'agit-il d'un arbitrage régi uniquement par la Loi des relations ouvrières¹⁶ et la Loi des différends ouvriers de Québec,¹⁷ c'est-à-dire d'un arbitrage dont la sentence n'est pas obligatoire? S'agit-il, au contraire, d'un arbitrage qui tombe sous le coup de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,¹⁸ c'est-à-dire d'un arbitrage dont la sentence unanime ou majoritaire est obligatoire, ce qui fait qu'elle peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission de relations ouvrières? Il y a un troisième cas à examiner: l'arbitrage en vertu d'une clause de convention collective par laquelle les parties ont convenu de soumettre à un conseil d'arbitrage tout litige se rapportant à la convention qu'elles signent, s'engageant à accepter la décision des arbitres comme finale et les liant de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du chapitre 73 du Code de procédure civile.

177. La Loi des relations ouvrières.—I.—NOTIONS DE CONFLITS DE DROIT ET DE CONFLITS D'INTÉRÊTS.—Dans les conflits régis uniquement par la Loi des relations ouvrières et la Loi des différends ouvriers de Québec, les conseils d'arbitrage sont-ils des tribunaux inférieurs dans le sens de l'article 1003 *C.P.C.*? Deux cas peuvent se présenter: a) celui

¹⁶ *S.R.Q.*, 1941, ch. 162 A.

¹⁷ *S.R.Q.*, 1941, ch. 167.

¹⁸ *S.R.Q.*, 1941, ch. 169.

de la négociation d'une première convention collective, d'amendements, de renouvellement ou de réouverture des négociations sur les salaires, et b) l'arbitrage au cours de l'existence de la convention portant sur son interprétation ou son application, en particulier ce qu'on appelle les griefs. Les deux cas sont couverts par l'article 24 de la Loi des relations ouvrières. Examinons-les à la lumière de l'enseignement de Rouast & Durand sur les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Commentant l'article 11 de la loi française de 1950, ils écrivent:

*"Elle a considéré comme conflits d'ordre juridique les conflits "relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur", c'est-à-dire, suivant l'analyse de la doctrine, les conflits portant sur un droit défini, l'une des parties demandant à l'autre, ou lui opposant l'application d'une loi, d'un décret, d'une convention collective ou d'un contrat de travail."*¹⁹

Sur les conflits d'intérêts:

*"Les autres conflits ont constitué des conflits de réglementation, ce sont ceux qui concernent les questions non résolues par une règle juridique. C'est le cas des conflits qui portent sur les salaires ou sur les conditions du travail qui ne sont pas fixées par des lois, des règlements ou des conventions collectives, et de ceux qui sont relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives."*²⁰

Les expressions *conflits de droit* et *conflits judiciaires* ne sont pas interchangeables, mais elles appartiennent toutes les deux au même ordre d'idées. Elles sont sur le même plan. *Conflits de droit* réfère à la nature du conflit indépendamment de l'organisme auquel sa solution est confiée par le législateur, alors que *conflits judiciaires* réfère au caractère de cet organisme, pour être plus précis, à la nature des fonctions exercées par l'organisme qui décide les conflits, car cet organisme peut être judiciaire, et c'est ordinairement le cas, mais il peut aussi s'agir d'un organisme administratif auquel le législateur, temporairement, a confié des fonctions

¹⁹ Rouast & Durand, op. cit., No 234, page 309.

²⁰ Rouast & Durand, op. cit., No 234, page 309.

judiciaires. En soi, d'après la nature des choses, les conflits de droit sont de l'ordre judiciaire: la fonction propre des cours de justice est de décider les conflits de droit, mais le tribunal quel qu'il soit qui exerce une fonction judiciaire est pour la circonstance, si ce n'est pas d'une façon permanente, un tribunal judiciaire ou quasi-judiciaire.

II.—DANS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS, LES ARBITRES N'EXERCENT PAS DE POUVOIR JUDICIAIRE.—Les conflits qui se présentent à l'occasion de la négociation d'une première convention collective sont des conflits d'intérêts, des conflits économiques ou de réglementation et non des conflits de droit. Ils portent, pour appliquer la doctrine que nous avons vue dans Rouast & Durand, sur des questions non encore résolues par une règle juridique, comme les salaires, les conditions de travail, qui ne sont pas fixées par des lois, des règlements ou des conventions. Nous avons là une première raison de dire que le conseil d'arbitrage saisi d'un différend à l'occasion de la négociation d'une première convention collective, en vertu de la Loi des relations ouvrières²¹ et de la Loi des différends ouvriers de Québec,²² n'exerce pas de pouvoir judiciaire ou quasi judiciaire et, par conséquent, n'est pas un tribunal inférieur dans le sens de l'article 1003 *C.P.C.*

Une des caractéristiques essentielles du pouvoir judiciaire est la capacité de contraindre sur le plan juridique. Dans l'ordre des principes, cette caractéristique découle de la nature des conflits qu'il décide. Nous disons, "dans l'ordre des principes", car le législateur peut bien décréter qu'un organisme saisi d'un conflit d'intérêts pourra contraindre sur le plan juridique, comme il l'a fait dans la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. Contraindre sur le plan juridique: ce sera principalement en disposant du litige par une sentence obligatoire, qui peut être exécutée légalement, soit par une action civile, soit par l'imposition d'une pénalité si l'on ne s'y conforme pas. Il peut aussi

²¹ *S.R.Q.*, 1941, ch. 162A.

²² *S.R.Q.*, 1941, ch. 167.

s'agir de sanctions prononcées au cours de l'instance. Ces principes ont été plusieurs fois appliqués par nos tribunaux quand ils ont décidé que des commissions, des bureaux d'enquêteurs, des conseils d'arbitrage, de même que les corps qui dirigent nos professions libérales, exerçaient des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires. Voyons nos principales décisions sur le sujet :

*Godson vs The Corporation of the City of Toronto & McDougall.*²³ En vertu d'une disposition des Statuts révisés de l'Ontario, le conseil de ville de Toronto avait passé une résolution donnant instruction à un juge de la Cour de comté de faire enquête sur certaines transactions entre la ville et des contracteurs, et de s'enquérir s'il n'y avait pas eu malversations, de même que d'enquêter sur tout le système de contrats municipaux. Godson, un contracteur dont le nom était mentionné dans la résolution, comparut et présenta une application pour que l'enquête sur ses contrats fit l'objet de charges spécifiques de conversions frauduleuses. Le juge ayant refusé d'émettre un ordre à cet effet, Godson obtint l'émission d'un bref de prohibition. Le jugement de première instance fut renversé par la Cour d'appel de l'Ontario, et cet arrêt a été confirmé par la Cour suprême du Canada.

"Held, affirming the judgment of the Court of Appeal of Ontario, Gwynne J. dissenting, that the county court judge was not acting judicially, in holding this inquiry; that he was no sense a court and had no power to pronounce judgment imposing any legal duty or obligation, on any person; and he was not therefore subject to control, by writ of prohibition from a superior court".

Un magistrat peut fort bien être chargé par le législateur d'entendre un conflit de droit, mais si la décision qu'il est appelé à rendre ne comporte pas de contrainte sur le plan juridique, n'oblige personne, il ne remplit pas une fonction judiciaire.

*The United Shoe Machinery Company of Canada, petitioner vs The Hon. Charles Laurendeau et al, respondents & Napoléon Drouin et al, mis-en-cause.*²⁴ On cite cette décision

²³ (1890) 18, S.C.R., page 36.

²⁴ (1911) 12, R.P., page 319.

à l'effet que les arbitres, sans distinguer entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts, exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires. On la cite même pour dire qu'il n'est pas nécessaire que leur sentence soit obligatoire pour qu'ils tombent sous le coup de 1003 C.P.C. Voyons plutôt. Il s'agit d'une demande de prohibition contre une Commission d'enquête, en vertu de la Loi des enquêtes sur les coalitions de 1910,²⁵ dont le champ d'application est aujourd'hui couvert, avec bien d'autres matières, par la Loi relative aux enquêtes sur les coalitions de 1952.²⁶ M. le juge Bruneau a décidé qu'une telle commission exerçait des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, qu'elle constituait un tribunal inférieur, et était sujet au bref de prohibition quand elle excédait sa juridiction. Voici deux considérants de ce jugement.²⁷

"CONSIDERING the summoning of the Petitioner, the declinatory exception and defence then filed by it, constitute nevertheless a veritable legal issue between Petitioner and the Mis-en-cause, the result of which is actually pending before the Court of King's Bench sitting in appeal;"

"CONSIDERING that in virtue of the law the deliberations of said Board of Investigation (Commission) are public; that any party can appear before it in person, or, with its consent, be represented by an attorney; that for the purposes of this investigation the said Board (Commission) exercises all the powers of a Court of Record in civil matters in relation to the summoning, the examination and the swearing of witness as well as the production of books, papers, documents or things which said commission deems necessary to fully enquire into the subjects which are the object of the investigation; that said commission must make a report to the Minister of Labor of its findings and recommendations, and of the advice of its members arising from the merits and exigencies of the case; that this report, published in the Canada Official Gazette, is the basis of the many and rigorous sanctions decreed by law in case investigation should reveal the existence of a combine, monopoly, etc., contrary to public interest (Articles 18, 21, 22, 23, 25, 29, 32, 34 of 9-10 Edward VII, cap. 9)"

Les délibérations de la Commission sont publiques, dit le juge, ce qui est aussi le cas de nos conseils d'arbitrage, ar-

²⁵ 9-10 Edouard VII, chapitre 9.

²⁶ S.R.C., 1952, chapitre 314.

²⁷ Page 323.

ticle 24 de la Loi des différends ouvriers de Québec, mais ce n'est pas là une raison pour dire qu'un organisme exerce des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, car des corps purement administratifs tiennent des séances publiques. Il n'y a rien dans la loi concernant l'arbitrage à l'effet que les parties peuvent comparaître en personne ou, avec le consentement du conseil, être représentées par procureur. La loi ne dit pas non plus que les arbitres exercent tous les pouvoirs d'une cour de record en matière civile pour ce qui a trait à l'assignation, à l'examen et à l'assermentation des témoins, de même que pour ce qui regarde la production des documents. Le président du conseil d'arbitrage a, pour maintenir l'ordre pendant les séances, tous les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure, mais le texte continue, "sauf celui de faire emprisonner pour mépris de cour", art. 24. Le conseil peut assigner toute personne à comparaître comme témoin, et lui faire prêter serment, mais le législateur dit que si la personne assignée refuse de comparaître, les parties, pour obtenir un ordre lui enjoignant de le faire, doivent s'adresser à un juge de paix et c'est ce juge de paix seul qui pourra forcer la personne à venir devant les arbitres, comme il aurait pu le faire en vertu de la Loi des convictions sommaires, article 27. Si la Commission faisait rapport qu'un brevet avait été utilisé contrairement à la loi, le ministère de la justice pouvait en informer la Cour d'Echiquier, et demander un jugement révoquant le brevet. Enfin, le rapport de la Commission pouvait faire l'objet de sanctions rigoureuses s'il révélait l'existence d'une combine ou d'un monopole contraire à l'intérêt public: toute personne désignée dans le rapport comme ayant limité la production, le commerce ou la concurrence, était coupable d'un acte criminel et passible d'une forte amende. Rien de tel pour la sentence de nos arbitres qui, dans le cas qui nous occupe, n'est même pas obligatoire sur le plan civil.

Au même effet que l'arrêt de *United Shoe Machinery of Canada*, c'est-à-dire, que les arbitres exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, sans qu'on ait à distinguer entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts, on cite

aussi l'arrêt de la Cour de revision dans *The Montreal Street Railway vs The Board of Conciliation and Investigation & Al.*²⁸ Il s'agit ici d'un conseil de conciliation et d'enquête nommé en vertu de la Loi des enquêtes en matière de différends industriels,²⁹ l'ancienne Loi Lemieux. Les différends couverts par cette loi étaient généralement des conflits de droit ou des conflits mixtes d'intérêts et de droit, ce qui était déjà une bonne raison pour dire que le conseil de conciliation et d'enquête constituait un tribunal inférieur, mais il y avait plus. Pour les besoins de son enquête, le conseil avait tous les pouvoirs d'une Cour d'archives en matière civile pour assigner les témoins et les forcer à comparaître, leur faire prêter serment, article 31. La Loi décrivait aussi coupable d'infraction et passible d'amende le témoin qui ne se présentait pas en temps opportun, article 37. Si, au cours des travaux du conseil, quelqu'un insultait un des membres ou interrompait les procédures, ou refusait de témoigner, tout fonctionnaire du conseil pouvait arrêter le délinquant et le faire incarcérer jusqu'à la fin de la séance, et la personne ainsi arrêtée était passible d'amende, article 39. Enfin, l'article 63 décrivait que la partie à un différend pouvait convenir par écrit de se considérer liée par la recommandation du conseil de même manière que s'il se fût agi d'une sentence arbitrale résultant d'un renvoi à l'arbitrage par décision d'une Cour d'archives. Il n'y a rien de tel dans le cas qui nous occupe.

A l'encontre de la règle de droit à l'effet que pour que les arbitres exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, il faut qu'ils aient la capacité de contraindre sur le plan juridique, "*power to pronounce judgment imposing any legal duty or obligation*", comme a dit la Cour suprême dans *Godson vs The Corporation of the City of Toronto & McDougall*,³⁰ peut-on objecter que les décisions de la Commission de relations ouvrières, accordant ou annulant une reconnaissance syndicale, ne peuvent être exécutées sous l'autorité d'un tribunal compétent, et que, dans l'affaire de

²⁸ (1913) 44 C.S., page 350.

²⁹ S.R.Q., 1927, ch. 112.

³⁰ (1890) 18, S.C.R., page 36.

l'Alliance, la Cour suprême a dit qu'il s'agit là d'un conflit de droit, ce qui fait que la Commission exerce des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires? C'est en effet ce qu'a décidé la Cour suprême. Mais si les décisions de la Commission ne peuvent faire l'objet d'une action civile, il ne faut pas oublier que celui qui ne s'y soumet pas, par exemple en refusant de négocier de bonne foi avec une association munie d'une reconnaissance syndicale, peut être condamné à une pénalité prévue à la section VII de la Loi des relations ouvrières, de sorte que les décisions de la Commission obligent et peuvent être exécutées sur le plan juridique.

III.—LA SOLUTION EST LA MÊME POUR LES CONFLITS DE DROIT.—L'arbitrage des différends d'interprétation ou d'application des conventions collectives sont des conflits de droit. Mais comme la sentence n'est pas obligatoire et que les arbitres ne peuvent autrement imposer d'obligation sur le plan juridique, il faut dire qu'ici encore ils n'exercent pas de fonction judiciaire.

178. La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.—**I.—DANS LES CONFLITS DE DROIT, LES ARBITRES EXERCENT DES FONCTIONS JUDICIAIRES.**—La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, ³¹ à l'article 4, nous dit que tout différend concernant les conditions de travail entre un service public et ses salariés doit être soumis à l'arbitrage, et que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, ce qui signifie qu'elle est obligatoire. Ce texte s'applique évidemment aux conflits de droit. Nul doute que les arbitres ici exercent des pouvoirs judiciaires et constituent un tribunal inférieur dans le sens de l'article 1003 C.P.C.

II.—LA SOLUTION EST LA MÊME POUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS.—Tout différend, dit l'article 4, c'est-à-dire, les conflits d'intérêts aussi bien que les conflits de droit, et dans tous les cas la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un

³¹ S.R.Q., 1941, ch. 169.

tribunal compétent, en d'autres termes, elle oblige. L'arbitrage porte sans doute sur des questions non encore résolues par une règle juridique, qui ne sont pas fixées par des lois ou des conventions. Mais le législateur, en décrétant que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, a fait que l'une des parties peut demander à l'autre, ou lui opposer l'application d'une loi qui rend la sentence obligatoire, tout comme s'il s'agissait d'une convention signée par les parties. La décision arbitrale elle-même les lie. Si elle n'est pas exécutée volontairement, elle le sera judiciairement. La sentence est un véritable jugement. C'est ce qu'a décidé la Cour d'appel dans *l'Association catholique des institutrices du district no 16 vs Les Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase, Inc.*:³²

M. le juge en chef Létourneau et MM. les juges St-Jacques, Pratte et Casey:

"En édictant que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission des relations ouvrières, le législateur a voulu que cette sentence constituât par elle-même un titre en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir dans la mesure de son intérêt par action personnelle devant un tribunal compétent".

Des arbitres dont la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal, qui constitue par elle-même un titre en faveur des intéressés, sont investis de pouvoirs judiciaires.

M. le juge Pratte:

*"La sentence est assimilée à un jugement."*³³

Par M. le juge St-Jacques:

"Dans les cas ordinaires entre patrons et ouvriers, le défaut de la part du patron de se conformer à la convention collective, ou à la sentence arbitrale qui en tient lieu, peut permettre à l'ouvrier de faire la grève; c'est une sanction brutale et il est évident que le législateur n'a pas voulu que les services publics fussent exposés à une telle mesure de la part de leurs salariés. La loi veut que la sentence arbitrale soit un véritable jugement qui les lie l'un et l'autre, le salarié et le service public".^{33 bis}

³² (1947) B.R., page 703.

³³ Page 717.

^{33 bis} Page 724.

Si la sentence est un véritable jugement, les arbitres exercent évidemment des pouvoirs judiciaires.

L'affaire de St-Athanase a été plaidée à Montréal. A ce moment, il y avait sept pourvoies devant la Cour d'appel à Québec, dont celui de *l'Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la Municipalité scolaire de St-Pascal*.³⁴ Des démarches furent faites pour que le jugement de la cause entendue à Montréal fut retardé jusqu'au moment où le banc qui aurait siégé à Québec serait prêt à rendre jugement lui aussi. MM. les juges St-Jacques et Pratte firent partie des deux divisions de la cour. Un jugement unanime a été rendu par les huit juges qui avaient entendu les deux appels.

179. La Loi des différends ouvriers de Québec.—

I.—LA LOI. Dans l'arbitrage en vertu d'une clause de convention collective par laquelle les parties ont convenu de soumettre à un conseil d'arbitrage tout litige se rapportant à la convention qu'elles signent, s'engageant à accepter la décision des arbitres comme finale, et les liant de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du chapitre 73 du code de procédure civile, les arbitres exercent des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires et tombent sous le coup de l'article 1003 C.P.C. Nous sommes presque toujours en face de conflits de droit, quelquefois de conflits mixtes d'intérêts et de droit. Il s'agit surtout de conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution de conventions et de règlements en vigueur. Par cette clause, les parties se réfèrent à l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec, qui dit que toute partie à un différend peut convenir par écrit de s'en rapporter à la sentence du conseil, de la même manière que les parties à un compromis fait sous l'autorité du chapitre LXXIII du code de procédure civile, (articles 1431-1444) s'engagent à s'en rapporter à une sentence arbitrale.

II.—UN OBITER DICTUM DE M. LE JUGE BISSONNETTE.
Dans *Eastern Furniture Ltd. vs Syndicat national catholique*

³⁴ (1948) R.L., page 97.

*des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc. et l'Association des manufacturiers du meuble,*³⁵ M. le juge Bissonnette dit:

"Or un tribunal d'arbitrage comme celui nommé sous l'autorité d'une convention collective, non seulement n'exerce pas de simples fonctions ministérielles ou administratives, mais des fonctions judiciaires qui statuent sur un compromis et qui lient, hormis les causes de nullité, tout tribunal appelé à rendre sa sentence exécutoire, d'où il me paraît péremptoire que seule la Cour supérieure peut être saisie de l'homologation d'une telle sentence arbitrale".

On a prétendu que dans le cas que nous étudions présentement, la sentence n'oblige pas les parties, à moins que les arbitres ne se soient conformés aux exigences des articles 1431 à 1444 C.P.C. Ainsi, il faudrait assermenter les témoins devant le protonotaire ou le greffier de la Cour de magistrat ou un commissaire de la Cour supérieure. La sentence devrait être reçue en forme authentique, ou déposée entre les mains d'un notaire et être prononcée en présence des parties, etc., etc. D'après nous, ce n'est pas là le sens de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Les mots "de la même manière" ne réfèrent pas aux procédures du compromis mais à la convention de s'en rapporter à la sentence. Cela découle du texte de la loi et peut-être davantage encore de la rédaction de la formule 13 à laquelle renvoie l'article 26. De plus, le législateur propose une formule pour la sentence, sans distinguer entre l'arbitrage où les parties se sont engagées à s'y conformer et celui où un tel engagement n'a pas été pris, et c'est une formule de sentence sous seing privé. Cette question vient d'être étudiée par un conseil d'arbitrage dans l'affaire d'un différend entre *l'Association des marchands détaillants du Canada Inc. vs Syndicat des employés de pièces et d'accessoires d'automobiles Inc.*³⁶

1. "Lorsque les parties, dans un arbitrage en vertu de la Loi des relations ouvrières, conviennent par un écrit rédigé selon les prescriptions de la Loi des Différends Ouvriers de Québec, de s'en rapporter à la sentence du conseil et ce, de la même manière que les parties à un compromis fait

³⁵ (1950) B.R., page 799 à la page 814.

³⁶ (1955) R.L., page 325.

sous l'empire des articles 1431 à 1444 C.P.C., il n'est pas nécessaire, pour que la sentence les oblige, que les arbitres se conforment aux exigences du code de procédure".

2. "Ainsi, il n'est pas nécessaire d'assermenter les témoins devant le proto-notaire; ils peuvent l'être par le greffier du tribunal".
3. "Il n'est pas nécessaire non plus que la sentence soit reçue en forme authentique ou déposée entre les mains d'un notaire et prononcée en présence des parties".

Est-il nécessaire, pour que la sentence soit obligatoire et qu'elle puisse faire l'objet de l'action donnée à l'article 1443 C.P.C., que les parties à la convention signent à l'occasion de l'arbitrage un engagement particulier selon la formule 13? Je crois que l'engagement qu'elles ont pris dans la convention collective est suffisant.

180. Jurisprudence sur la fonction des arbitres.—

Comme nous venons de le voir, dans la cause de *Eastern Furniture*, M. le juge Bissonnette a émis l'opinion que dans le cas particulier de l'art. 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec, les arbitres exercent des pouvoirs judiciaires. Dans *M. E. Binz Co. Ltd. vs Honorable Juge Pettigrew et autres et Syndicat National catholique du textile de Montmagny Inc.*,³⁷ M. le juge Girouard a décidé que les conseils d'arbitrage nommés sous la Loi des différends ouvriers de Québec ont juridiction pour décider non seulement de l'exécution ou de l'inexécution d'une obligation stipulée dans une convention collective, mais aussi de l'existence ou de l'inexistence de cette obligation. Il n'a rien dit sur le caractère judiciaire ou quasi-judiciaire de la fonction des arbitres.

Rien non plus dans *l'Association patronale des manufacturiers de chaussures du Québec et The John Ritchie Co. Ltd. vs DeBlois et autres et l'Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec, Inc.*³⁸ M. le juge Savard a décidé qu'en dépit de l'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec, dans sa première rédaction, un bref de prohibition

³⁷ (1951) C.S., page 46.

³⁸ (1951) C.S., page 453.

pouvait être émis contre un conseil d'arbitrage qui n'avait pas commencé à siéger.

Dans *Classon Mills Limited vs Council of Arbitration and others & Hon. Antonio Barrette and Attorney-General of Quebec*,³⁹ M. le juge Stuart McDougall, répondant à la question suivante:

"Is a Council of Arbitration appointed under the Quebec Trade Disputes Act a court of inferior jurisdiction?"

a dit:

"As to the first question the jurisprudence is overwhelming in the sense that a Council of Arbitration is a Court of inferior jurisdiction".

Aucune décision, cependant, n'est citée, et à notre connaissance, nous le disons avec déférence pour M. le juge McDougall, nous ne croyons pas qu'il y ait une telle jurisprudence.

Dans *Price Brothers & Company Limited vs Letarte et autres et Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*,⁴⁰ M. le juge Marchand a écrit:

"Je dirais que les conseils d'arbitrage ne sont pas des tribunaux ayant le pouvoir de juger, de dire le droit, ayant une juridiction (juridictio). Ils n'attribuent rien aux parties qui viennent devant eux".

Ce qui est exact dans les conflits d'intérêts en général, mais ne l'est pas dans les conflits de droit quand la sentence est exécutoire. Nous ne pouvons pas non plus adopter le point de vue suivant exprimé par le savant magistrat, quand il écrit:

"Je leur verrais jouer le rôle d'enquêteurs extraordinaires (C.P. 391) comme les arbitres de l'art. 411 auxquels un tribunal renvoie dans certains cas la cause dont il est saisi".

Les arbitres ne fournissent pas au ministre du travail des données et des conclusions qu'il sera libre de retenir ou de

³⁹ (1951) B.R., page 366 à la page 369.

⁴⁰ (1953) B.R., page 307.

mettre de côté. Le ministre n'a absolument rien à voir avec les sentences arbitrales, si ce n'est de les recevoir pour qu'elles produisent leurs effets, par exemple, rendre les grèves légales quatorze jours après leur réception, en vertu des articles 14 et 24 de la Loi des relations ouvrières.

La première décision formelle de nos tribunaux sur la nature des fonctions des arbitres est celle de la *Brique Citadelle Limitée vs Gagné et autres et l'Union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec*,⁴¹ où M. le juge Alfred Dion a dit qu'ils exercent des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires. Par son arrêt du 18 février 1955, la Cour du banc de la Reine a cassé le jugement de la Cour supérieure sur un autre point.⁴² Elle ne s'est pas prononcée sur la question qui consiste à savoir si les arbitres exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires.

Plusieurs conseils d'arbitrage ont émis des opinions sur le caractère des fonctions des arbitres. Une seule à ma connaissance est rapportée: Rapport du conseil d'arbitrage chargé de régler le différend survenu entre la *Cité de Québec et le syndicat professionnel des fonctionnaires municipaux de Québec*.⁴³ On y lit ceci:

"Le conseil d'arbitrage est un organisme temporaire de l'administration provinciale, du ministère du travail et il est incorporé à cette administration et à ce ministère pour décider d'un litige que le ministre du travail lui soumet".

Je faisais partie de ce conseil d'arbitrage avec M. le juge Thomas Tremblay et Me Paul Lebel, et j'ai concouru dans cette façon de voir. Aujourd'hui, je suis convaincu qu'elle est erronée.

181. Tribunaux inférieurs.—Que le bref de prohibition soit ouvert non seulement contre les tribunaux inférieurs proprement dits, mais aussi contre les organismes administratifs, les conseils d'arbitrage, les comités d'enquêtes, les

⁴¹ (1954) C.S., page 262.

⁴² (1955) B.R., page 384.

⁴³ (1954) R.L., page 50.

corps dirigeants des professions libérales, les autres corps ou les personnes exerçant des pouvoirs judiciaires ou quasi judiciaires, cela ne fait pas de doute dans notre jurisprudence. C'est le caractère judiciaire de l'acte, plutôt que le caractère général du corps ou des personnes contre qui on procède, qui détermine s'il y a oui ou non ouverture au bref: *Tremblay vs Bernier*;⁴⁴ *Pacaud vs Béique*;⁴⁵ *Lussier vs Corporation of the Town of Maisonneuve et Al*;⁴⁶ *Kearney vs Desnoyers et Al*;⁴⁷ *Demers vs Choquet et Al*;⁴⁸ *Reid vs Charpentier & Al*;⁴⁹ *The Lachine, Jacques-Cartier & Maisonneuve Railway Co. and John A. Reid & L. A. Bédard et Al*;⁵⁰ et *Maillet vs Le Bureau des Gouverneurs du Collège des chirurgiens dentistes de la province de Québec & Fortin*.⁵¹

Notre droit sur ce point diffère du droit anglais qui admet le bref de prohibition à peu près dans tous les cas où le tribunal de droit commun a jurisprudence sur les tribunaux inférieurs. L'article 50 *C.P.C.* pose une règle générale, et 1003 *C.P.C.* édicte un remède particulier. Admettre certaines décisions anglaises, c'est ne pas faire de distinction entre les deux recours. Or, notre code en fait une, et elle est fondamentale.

Il faut aussi écarter la jurisprudence américaine qui accorde le bref de prohibition, par exemple contre un surintendant de travaux publics, le surintendant des assurances, un officier rapporteur, une commission industrielle.⁵²

182. L'effet des textes restrictifs de l'autorité judiciaire.—Quel est l'effet ou la portée des textes législatifs qu'on a votés pour soustraire les conseils d'arbitrage au bref

⁴⁴ (1891) 17 *Q.L.R.*, page 185.

⁴⁵ (1891) 21, *R.L.*, page 452.

⁴⁶ (1898) 15, *C.S.*, page 45.

⁴⁷ (1899) 10 *B.R.*, page 436.

⁴⁸ (1911) 12 *R.P.*, page 411.

⁴⁹ (1913) 45 *C.S.*, page 56.

⁵⁰ (1914) 23 *B.R.*, page 373.

⁵¹ (1919) 28 *B.R.*, page 539.

⁵² *Corpus jurist Verbo prohibition*, pages 658 et 659.

de prohibition? Voyons nos arrêts de jurisprudence. Ils portent soit sur l'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec, soit sur l'article 41A de la Loi des relations ouvrières. Les arrêts rendus en vertu de cette dernière législation s'appliquent aux arbitres quand ils exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi-judiciaires, car il s'agit de conflits de même nature, et les différences entre le conseil d'arbitrage et la Commission ne portent pas sur la question qui nous occupe en ce moment.

Dans *Coca-Cola Ltée vs Ouimet et Al.*⁵³ il s'agissait d'une demande de prohibition contre des arbitres. M. le juge Joseph Jean a renvoyé la requête sur une inscription en droit totale. Voici les derniers considérants de son jugement, en date du 12 mai 1952, où il applique la première rédaction de l'article 34:

"CONSIDÉRANT que l'article 34 inséré dans la Loi des différends ouvriers de Québec par le statut 14-15 Geo. VI, chap. 36, soustrait les intimés au contrôle de la Cour Supérieure et de ses juges et déclare qu'aucun bref de prohibition ne peut être émis contre un conseil d'arbitrage ni à aucun de ses membres en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte quelconque relevant de l'exercice de leurs fonctions";

"CONSIDÉRANT qu'à sa face même, le recours exercé par la requérante est prohibé par la loi et que l'intention manifeste du législateur en adoptant la loi 14-15 Geo. VI, chapitre 36, était de prohiber tel recours";

Dans *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International*,⁵⁴ il était question d'une action en nullité de décisions de la Commission, en vertu de l'article 50 C.P.C. M. le juge Choquette a décidé que:

"Sauf ce qui concerne la forme de procédure les lois suppressives de l'autorité judiciaire dont la Cour supérieure est investie n'ont d'effet que si les tribunaux inférieurs qui échappent ainsi à son contrôle demeurent et agissent dans les limites de leurs pouvoirs et de leur juridiction".

⁵³ (1952) C.S.M. 312-514, non rapportée.

⁵⁴ (1952) C.S., page 295.

Ce jugement, en date du 21 juin 1952, rejetant une inscription en droit totale à l'encontre de la requête, a été rendu en vertu de la première rédaction de l'article 41A, et à ce moment, le premier paragraphe de l'article 36 de la Loi des tribunaux judiciaires de Québec,⁵⁵ au même effet que l'article 50 C.P.C., était encore dans nos statuts, mais ce qui demeure de ce jugement en fait quand même une de nos meilleures autorités en la matière.

*Price Brothers Company Ltd. vs Letarte et autres et le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*⁵⁶ est une affaire de bref de prohibition contre un conseil d'arbitrage, avec la première rédaction de l'article 34. Le jugement est du 11 mars 1953. MM. les juges Bertrand et Marchand ont été d'opinion que ce texte était formel et qu'il interdisait l'émission d'un bref de prohibition contre un conseil d'arbitrage. Ce fut le jugement de la cour. C'est ce que M. le juge Boulanger avait décidé en première instance. M. le juge Barclay, dans une dissidence très motivée, a émis une opinion contraire et MM. les juges Gagné et Hyde ne se sont pas prononcés. Par M. le juge Barclay:

"Art. 34 of the Act stipulates that no writ of prohibition may be issued against a council of arbitration on account of a decision, a proceeding, or any act whatsoever relating to the exercise of their functions. The words underlined are in the nature of a restriction. I would go further and say that if these words were not in the section at all they would necessarily be implied".

It is inconceivable that the legislature intended to give powers to the council of arbitration to make any decision, follow any procedure, and do any act irrespective of the powers conferred upon it by the Act, and with no regard to even the elementary rules of justice".

Dans l'affaire de *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal vs La Commission des relations ouvrières*⁵⁷ il s'agissait à la fois d'une demande de prohibition et d'une action en nullité de décision de la Commission, en vertu de l'article

⁵⁵ S.R.Q., 1941, ch. 15.

⁵⁶ (1953) B.R., page 307.

⁵⁷ (1953) 2 S.C.R., page 140.

50 C.P.C. Cette affaire a pris naissance avant que nos lois suppressives de l'autorité judiciaire ne soient votées. M. le juge Rinfret s'est cependant prononcé sur la portée de semblables textes:

"Toute restriction aux pouvoirs de contrôle et de surveillance d'un tribunal supérieur est nécessairement inopérante lorsqu'il s'agit pour lui d'empêcher l'exécution d'une décision, d'un ordre ou d'une sentence rendue en l'absence de juridiction".

"Pareille décision, ordre ou sentence est, de toute façon, ultra vires et par conséquent absolument nulle. Le législateur, même s'il le voulait, ne pourrait déclarer l'absurdité qu'un tribunal qui a agi sans juridiction peut être immunisé contre l'application du bref de prohibition. Sa décision est nulle et aucun texte d'un statut ne peut lui donner de la validité ou décider que, malgré sa nullité, cette décision devrait quand même être reconnue comme valide et être exécutoire".

L'affaire de la *Brique Citadelle Limitée vs Jean-H. Gagné et l'union fédérale des ouvriers de briqueterie de Québec*⁵⁸ est encore une instance de prohibition contre des arbitres. C'est la première décision de nos tribunaux rendue avec la rédaction actuelle de l'article 34, et depuis que le premier paragraphe de l'article 36 de la Loi des tribunaux judiciaires a été abrogé. M. le juge Dion a décidé qu'il y a lieu au bref de prohibition quand les arbitres excèdent leurs pouvoirs ou n'en ont aucun. Il s'appuie surtout sur quatre autorités: l'arrêt de la Cour suprême dans *l'Alliance*, décision qui conserve toute son autorité et n'est pas rendue inapplicable par les lois subséquentes; l'arrêt de la Cour supérieure dans *Canadian Coppers Refiners Limited*; la dissidence de M. le juge Barclay dans *Price Brothers Limited*; une deuxième décision de la Cour suprême dans *Toronto Newspaper Guild vs Globe Printing Co.*⁵⁹

Dans cette affaire de *Toronto Newspaper Guild vs Globe Printing Co.*, il s'agissait de l'article 5 de l'*Ontario Labour Relations Act* de 1948:

"Subject to such right of appeal as may be provided by the regulations, the orders, decisions and rulings of the Board shall be final and shall

⁵⁸ (1954) C.S., page 262.

⁵⁹ (1953) 2 S.C.R., page 18 aussi rapporté à (1953) 3 D.L.R., page 561.

not be questioned or reviewed nor shall any proceedings before the Board be removed, nor shall the Board be restrained, by injunction, prohibition, mandamus, quo warranto, certiorari or otherwise by any court, but the Board may, if it considers it advisable to do so, reconsider any decision or order made by it and may vary or revoke any such decision or order".

La Cour suprême a décidé que dans un cas d'excès de juridiction, l'article 5, aujourd'hui l'article 69,⁶⁰ n'enlevait pas le recours par voie de *certiorari*.⁶¹

M. le juge Kerwin, maintenant juge en chef, dit :

*"Sections similar to s 5 of the Act, although differing in form, have been enacted by legislative bodies from time to time but it is unnecessary to set forth the decisions in which they have been considered because, if jurisdiction has been exceeded, such a section cannot avail to protect an order of the Board".*⁶²

M. le juge Kellock :

*"A provision such as 5 of the statute prohibits the Court from questioning any decision which have been come to within the structure of the statute itself, but the statute does not endow the board both power to make arbitrary decisions. The legislature must be taken to have been quite familiar both the principles applicable to decisions of inferior tribunals when questioned in the Courts. It has not used apt language if it intended, as it cannot be presumed to such a proceeding as that there in question in a position permitting of no relief no matter how arbitrary any particular decision of this creature, the board may be".*⁶³

⁶⁰ Revised Statutes of Ontario 1950, chapter 194, as amended by 1954, chapter 42.

⁶¹ Les brefs de prohibition et de *certiorari* sont des recours analogues. Le premier est un remède contre un défaut ou un excès de juridiction que le tribunal est sur le point d'exercer ou de commettre. C'est une mesure préventive contre un jugement illégal. D'après certains arrêts cependant, le bref de prohibition serait permis même après le jugement, pour en empêcher l'exécution. Le *certiorari* a pour but de rechercher si un jugement n'est pas erroné en raison, soit d'un excès, soit d'un défaut de juridiction, ou pour toute autre cause mentionnée à l'article 1293 C.P.C. C'est un véritable appel. Voir à ce sujet les notes de M. le juge Bissonnette dans *Gagnon vs Le Barreau de Montréal & Al.* (1954) B.R., page 621.

⁶² Page 26.

⁶³ Page 38.

Enfin, M. le juge Fauteux:

*"The authorities are clear that jurisdiction cannot be obtained nor can it be declined as a result of a misinterpretation of the law, and that in both cases the controlling power of superior courts obtains, notwithstanding the existence in the Act of a no certiorari clause".*⁶⁴

Commentant le jugement de M. le juge Gale de la *High Court* de l'Ontario, M. H. Sutherland, après avoir étudié les différents textes dont le législateur s'est servi pour priver le pouvoir judiciaire de son droit de contrôle, écrit:

*"After this brief review of the judicial treatment of deprivatory clauses, it may well be asked if there is any type of clause that could be devised to exclude judicial review beyond any question. It is my contention that there is not. A court may say that the "decision of the board" is not a "decision" since it was made without jurisdiction and that the "board" is not a "board" because it acted without jurisdiction: in other words, the deprivatory clause does not apply because, by its lack of jurisdiction, the tribunal has put itself and its decision beyond the protection of the statute. The result is that no type of deprivatory clause can exclude review, for the simple reason that it has no application".*⁶⁵

On se demandera peut-être si les arrêts des provinces de *Common Law* s'appliquent chez nous. Le doute que M. le juge Stein a exprimé dans *Dubé vs Lamonde*⁶⁶ n'est pas fondé. Les principes à la base du contrôle judiciaire de la Cour supérieure sont du droit public anglais.⁶⁷

Dans *Canadian Coppers Refiners Ltd. vs The Labour Relations Board of the Province of Quebec & Oil Workers International Union*,⁶⁸ M. le juge Choquette dit avec raison que:

"Régis par un droit public dont les principes remontent à la même source que celui des autres provinces, les citoyens de la province de Québec ne sont pas soient moins protégés par ces principes, dans leurs libertés, que le sont les citoyens du reste du Canada".

⁶⁴ Page 41.

⁶⁵ (1952) 30 *Can. Bar. Rev.*, page 69 à la page 75.

⁶⁶ (1929) 32 *R. de P.*, page 151.

⁶⁷ *Twilight of judicial control in the Province of Quebec* — Le Professeur Gérard Eric Ledain — Université McGill — (1952) *McGill Law Journal*, pages 1 à 7.

⁶⁸ (1952) *C.S.*, page 295.

L'arrêt de la Cour suprême dans *l'Alliance des Professeurs catholiques de Montréal vs Labour Relations Board*⁶⁹ est en grande partie basé sur des précédents provenant des provinces anglaises:⁷⁰

La deuxième rédaction de 34 de la Loi des différends ouvriers et de 41A de la Loi des relations ouvrières n'est différente de la première que dans les mots employés. Au point de vue juridique, elle n'y ajoute rien. Cela résulte de l'analyse des textes et c'est pourquoi nous avons dit que l'arrêt dans *Canadian Coppers Refiners Ltd.*, avec la restriction que nous avons mentionnée, et la dissidence de M. le juge Barclay, conservent toute leur autorité.

Dans une nouvelle affaire de *l'Alliance des Professeurs vs Commission des Relations Ouvrières de la P.Q.*,⁷¹ M. le juge Choquette a décidé que:

"Malgré l'art. 41a de la Loi des relations ouvrières, il y a lieu à l'émission d'un bref de prohibition si la juridiction de la Commission des Relations ouvrières est contestée et ce bref peut être accompagné d'un bref de sursis de l'exécution de la décision de la Commission".

A la lumière de la doctrine contenue dans les arrêts que nous avons analysés, et en nous appuyant sur l'autorité des tribunaux qui les ont rendus, nous concluons que les textes votés pour soustraire les conseils d'arbitrage au bref de prohibition quand ils exercent des pouvoirs judiciaires ou quasi judiciaires, doivent être considérés comme non avenus dans les cas d'abus ou d'absence totale de juridiction.

183. Solution proposée.—Sur le tout, il y a lieu au bref de prohibition contre les arbitres qui excèdent leur juridiction ou n'en n'ont aucune, quand le différend qui leur est soumis tombe sous le coup de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, que ce soit un conflit d'intérêts ou un conflit de droit, selon le vocabulaire employé en

⁶⁹ (1953) 2 S.C.R., page 140.

⁷⁰ Pages 146-151 et 154.

⁷¹ (1955) R.P., page 36.

France, et aussi quand l'arbitrage a lieu en vertu d'une clause de convention collective par laquelle les parties ont convenu de soumettre à un conseil d'arbitrage tout litige se rapportant à la convention qu'elles signent, s'engageant à accepter la décision des arbitres comme finale, et les liant de la même manière qu'une sentence arbitrale rendue suivant les dispositions du chapitre 73 du code de procédure civile.

La question dont nous terminons l'examen a récemment été étudiée par Me Louis Pratte. Sur deux points importants, notre confrère diffère d'opinion avec nous :

"C'est donc seulement lorsqu'ils ont à décider un conflit né au cours de l'exécution d'une convention collective que les conseils d'arbitrage nommés sous l'empire de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés exercent des pouvoirs judiciaires. Aussi, est-ce seulement dans ce cas qu'ils peuvent être attaqués par voie de prohibition".

"Pour être complet, il faut mentionner, avant de conclure, les arbitres nommés en vertu d'un compromis inséré dans la convention collective. Il ne semble pas que ces arbitres exercent des pouvoirs judiciaires. En général, la sentence qu'ils prononcent n'oblige pas les parties, puisque ces arbitrages ne satisfont jamais, en pratique, aux exigences des art. 1431 et suivants C.P."

"Il faut donc dire que les conseils d'arbitrage nommés en vertu de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés pour régler les différends juridiques que l'exécution d'une convention collective ferait surgir sont les seuls qui, suivant l'article 1003 C.P., soient sujets à prohibition, à la condition, évidemment, que l'art. 34 de la Loi des différends ouvriers n'interdise pas absolument l'exercice de ce recours. Mais ce dernier point fera l'objet d'une autre étude."⁷²

⁷² Me Louis Pratte, *Bref de prohibition et conseils d'arbitrage*, *Revue du Barreau* (1954), tome 14, page 469.

Les arbitres et l'article 50 C.P.C.

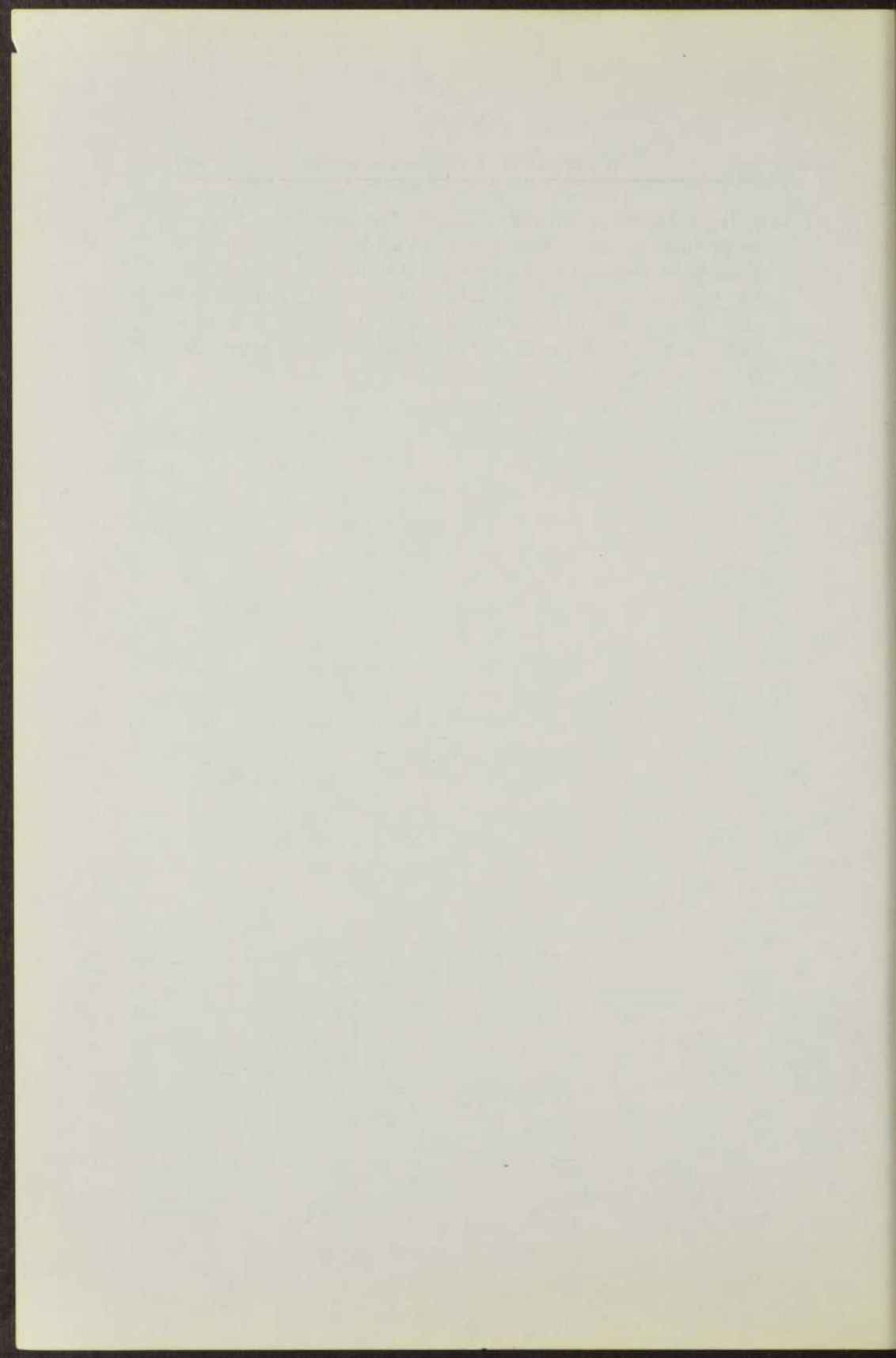
184. Le contrôle et la surveillance de la Cour supérieure sur les tribunaux inférieurs, les corps publics et les corporations.

184. Le contrôle et la surveillance de la Cour supérieure sur les tribunaux inférieurs, les corps publics et les corporations.—A l'exception de la Cour du banc de la Reine et de ses juges, tous les tribunaux, juges, magistrats et autres personnes, corps politiques et corporations dans la province, sont soumis au droit de surveillance, et de réforme, aux ordres et au contrôle de la Cour supérieure et de ses juges, en la manière et la forme que prescrit la loi.

Les arbitres sont-ils soumis au droit de surveillance et de réforme, aux ordres et au contrôle de la Cour supérieure et de ses juges ? Sous l'ancienne loi, avant l'intervention de la législature par les lois restrictives de l'action judiciaire, nul doute que les arbitres étaient soumis au droit de surveillance et de réforme, aux ordres et au contrôle de la Cour supérieure et de ses juges, donc, à l'action en nullité, dans tous les cas où cette action est accordée, abus ou absence totale de juridiction, irrégularité substantielle, violation de la loi causant un préjudice grave, quand ils étaient saisis d'un conflit dont la solution comportait l'exercice de fonctions quasi-judiciaires.

Aujourd'hui, avec les textes restrictifs de l'intervention judiciaire, l'action en nullité n'existe que dans les cas d'abus ou d'absence totale de juridiction dans l'exercice de fonctions quasi-judiciaires, cas qui donnent aussi ouverture au bref de prohibition, comme nous l'avons vu. D'où il résulte que la jurisprudence sur le bref de prohibition s'applique à l'action en nullité de l'article 50 C.P.C.

Il est beaucoup plus avantageux d'avoir recours au bref de prohibition qui permet d'arrêter l'arbitrage, alors qu'avec l'action en nullité, l'action de droit commun par application de la juridiction universelle de la Cour supérieure, on ne peut faire surseoir aux procédures arbitrales, parce que la législation prohibitive de l'intervention judiciaire exclut le recours à l'injonction.



CINQUIÈME PARTIE

LA SÉCURITÉ SYNDICALE

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

LA SÉCURITÉ SYNDICALE

Notions fondamentales. Règles de droit,
législation provinciale

185. Préliminaires.—186.—État de la question.—187. Ce qu'est la sécurité syndicale et ses différentes espèces possibles.—188. Les principales clauses de sécurité syndicale.—189. Considérations générales sur la jurisprudence arbitrale.—190. La liberté du travail.—191. La liberté syndicale.—192. La Loi des syndicats professionnels.—193. L'atelier fermé.—194. L'atelier syndical.—195. Le maintien d'affiliation.—196. La préférence syndicale.—197. La retenue syndicale volontaire.—198. La retenue syndicale obligatoire.—199. La formule Rand.

185. Préliminaires.—La sécurité syndicale, tant au point de vue de son importance que des conflits qu'elle implique, est un des principaux aspects des rapports collectifs du travail, et les problèmes qu'elle pose sont parmi les plus difficiles à résoudre.

Avec les salaires, la sécurité syndicale représente les deux principales revendications des syndicats ouvriers. Il arrive même de plus en plus qu'elle vienne en tout premier lieu, ce qui se comprend facilement puisqu'elle est une nécessité si le syndicalisme veut jouer son rôle. Les employeurs la combattent âprement, et il n'y a rien de surprenant à cela car elle comporte une diminution considérable de leur autorité.

Si nous passons au domaine légal, nous voyons que la sécurité syndicale est apparue récemment tant dans nos textes de loi que dans notre jurisprudence, jurisprudence judiciaire d'abord et jurisprudence arbitrale ensuite. L'arrêt de la Cour suprême rendu en 1897 dans *Perrault vs Gau-*

*thier & Al*¹ porte sur ce qu'on appelle aujourd'hui la sécurité syndicale:

"Workmen who in carrying out the regulations of a trade union forbidding them to work at a trade in company with non-union workmen, without threats, violence, intimidation or other illegal means take such measures as result in preventing a non-union workman from obtaining employment at his trade in establishments where union-workmen are engaged, do not thereby incur liability to an action for damages".

Mais, à partir de ce jugement jusqu'à l'arrêt de la Cour d'appel dans *Price Brothers & Co. Ltd. vs Pierre Letarte & Al et le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. & Al*,² nous ne trouvons rien sur le sujet dans la jurisprudence de nos tribunaux. Par contre, depuis la mise en vigueur de la Loi des relations ouvrières³ et de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,⁴ la jurisprudence arbitrale est abondante.

186. État de la question.—Nous définirons d'abord la sécurité syndicale et nous en indiquerons les espèces possibles, puis nous exposerons les principales formes qu'elle revêt chez nous. Nous étudierons ensuite les positions de notre jurisprudence, comme nous le savons presque entièrement arbitrale, sur cet aspect des rapports collectifs du travail, que souvent elle considère aujourd'hui comme illégal parce que contraire à la liberté du travail, à nos lois provinciales sur la liberté syndicale, à certains articles du code civil.

L'étude de la sécurité syndicale dans les rapports collectifs du travail comporte aussi l'examen de la question qui consiste à se demander si elle constitue une condition de travail. Le sujet a été étudié à la troisième partie du deuxième livre.

187. Ce qu'est la sécurité syndicale et ses différentes espèces possibles.—On a défini la sécurité syndicale:

"La sécurité syndicale consiste dans l'assurance pour un syndicat de pouvoir continuer d'exister, de se perfectionner et de remplir efficace-

¹ (1898) 28 S.C.R., page 241.

² (1953) B.R., page 307.

³ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 169.

ment son rôle d'une façon permanente. Cette sécurité peut être la résultante de l'intervention de l'autorité publique par sa législation; elle peut aussi être dûe à l'action du syndicat, qui, sans faire appel à personne réussit à grouper tous les travailleurs et à les conserver dans ses rangs; enfin, elle peut provenir d'une collaboration entre le syndicat et l'employeur grâce à des clauses spéciales insérées dans leurs conventions collectives de travail que l'on appelle communément clauses de sécurité syndicale".⁵

La sécurité syndicale résultant de l'intervention de l'autorité publique par sa législation peut prendre différentes formes: ainsi, en Saskatchewan, la retenue syndicale est obligatoire si elle fait l'objet d'une demande conjointe du syndicat et des travailleurs.

La sécurité syndicale qui provient de la collaboration entre le syndicat et l'employeur ou les clauses de sécurité syndicale, qu'on désigne aussi sous le nom de sécurité syndicale contractuelle, peut être obtenue par les sentences arbitrales aussi bien que par la convention collective. C'est uniquement de cette espèce, c'est-à-dire la sécurité syndicale contractuelle, qu'il est question dans cet article.

M. l'abbé Gérard Dion définit ainsi les clauses de sécurité syndicale:

"Les clauses de sécurité syndicale — ou plutôt ce que l'on entend communément par clauses de sécurité syndicale — sont des stipulations particulières dans les conventions collectives de travail entre employeurs et syndicats qui, au moyen de certaines sanctions économiques, ordinairement en rapport avec l'embauchage ou le débauchage, exercent une pression sur les travailleurs soit pour les faire adhérer au syndicat, soit pour les faire demeurer dans ses rangs, soit, enfin, pour le leur faire soutenir financièrement".⁶

188. Les principales clauses de sécurité syndicale.— Les clauses de sécurité syndicale peuvent varier presque à l'infini. Elles sont susceptibles de beaucoup de nuances. On les classe généralement, d'après leurs principales caractéristiques, en deux grandes catégories: les clauses d'affiliation syndicale, qui soulèvent le problème de la liberté

⁵ M. Gérard Dion, "Clauses de sécurité syndicale", *Deuxième Congrès des relations industrielles de Laval, Convention collective, Sécurité syndicale*, page 78.

⁶ *Loc. Cit.*, page 80.

syndicale, et les clauses de retenue ou de contribution syndicales, qui portent rarement atteinte à cette liberté. Les premières comprennent l'atelier fermé, l'atelier syndical parfait ou imparfait, le maintien d'affiliation, la préférence syndicale. Parmi les secondes, on range la retenue syndicale volontaire ou obligatoire, révocable ou irrévocable et la contribution obligatoire pour tous les salariés, membres ou non du syndicat, communément appelée la Formule Rand, qui tire son nom d'une décision arbitrale rendue par M. le juge Ivan Cleveland Rand, de la Cour suprême, le 29 janvier 1946,⁷ à l'occasion d'un différend aux usines Ford, à Windsor, Ontario.

Beaucoup de nos lecteurs ne sont pas familiers avec les principales clauses de sécurité syndicale, et il ne leur serait pas possible d'apprécier ce que nous allons écrire sur leur légalité s'ils n'en n'avaient pas les textes sous les yeux. Les définitions de M. Gérard Picard sont reconnues comme exactes et complètes, et on les utilise depuis bientôt dix ans aussi bien dans les milieux patronaux que syndicaux, universitaires qu'administratifs. Nous avons préféré nous en servir plutôt que d'en rédiger de nouvelles qui auraient pu comporter des incertitudes.

I.— **CLAUSES D'AFFILIATION SYNDICALE:**—*Sous le régime de l'atelier fermé (closed shop), tous les travailleurs assujettis à la convention collective doivent être et demeurer membres cotisants du syndicat, comme condition du maintien de leur emploi. Lors de l'embauchage de nouveaux employés, l'employeur accepte de s'adresser d'abord au syndicat, et de ne se pourvoir ailleurs de main-d'œuvre que si le syndicat ne peut la fournir. Dans ce dernier cas, tout nouvel employé doit obtenir sa carte de membre avant de commencer à travailler ou une carte d'admission au travail en attendant."*

"L'atelier syndical parfait comporte que tous les employés membres du syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Ceux qui ne sont pas membres du syndicat au moment de la signature de la convention doivent le devenir, dans un court délai, puis le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Les nouveaux employés doivent aussi, après un certain délai, devenir et demeurer membres du syndicat comme condition du maintien de leur emploi. L'employeur reste libre d'embaucher qui il veut, sans obligation de s'adresser d'abord au syndicat."

⁷ *Gazette du travail*, janvier 1946, Vol. 46, page 123.

“L'atelier syndical imparfait ne diffère de l'atelier syndical parfait que sur un seul point. Les obligations sont les mêmes, sauf que les travailleurs, qui au moment de la signature de la convention, sont au service de l'employeur et ne sont pas membres du syndicat, ne sont pas obligés de le devenir et de le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.

“Le maintien d'affiliation comporte que tous les travailleurs membres du syndicat, de même que ceux qui le deviennent librement par la suite, doivent le demeurer, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi. Les anciens employés qui ne sont pas membres du syndicat ne sont pas obligés de le devenir. De même, les nouveaux employés sont libres d'adhérer ou non au syndicat. L'employeur n'accepte aucune restriction en matière d'embauchage”.

“La préférence syndicale consiste à accorder certains avantages aux syndiqués exclusivement, notamment lors des promotions, lors de la réduction du personnel, etc.”⁸

II.— CLAUSES DE RETENUE ET DE CONTRIBUTION SYNDI-

CALES:—*“La Formule Rand, au sens où on l'entend généralement, comporte que tous les salariés compris dans l'unité de négociations doivent, qu'ils soient membres ou non du syndicat, (et rien ne les oblige à y adhérer), verser pour la durée de la convention, la contribution syndicale régulière, par voie de retenue syndicale obligatoire”.*

“La retenue syndicale, au sens où cette expression doit être comprise, c'est le prélèvement par l'employeur, sur la paye du syndiqué, soit de la contribution syndicale seule, soit des diverses sommes qui peuvent être dues au syndicat par ses membres”.

“La retenue syndicale peut être obligatoire ou volontaire. Elle est obligatoire pour tous les membres du syndicat, si la convention le prévoit ainsi; et elle est volontaire lorsque chaque syndiqué est libre ou d'autoriser l'employeur de faire la retenue syndicale sur la paye ou de payer lui-même ses dûs directement au syndicat”.

“La retenue syndicale peut aussi être irrévocable ou révocable. Elle est irrévocable, si elle ne peut être contremandée pour la durée de la convention. Elle est révocable si le syndiqué peut, en tout temps, après avoir donné l'avis prévu, faire cesser le prélèvement à la source par l'employeur”.⁹

Les clauses de sécurité syndicale entraînent certaines restrictions à la liberté du travail, à la liberté syndicale et à la liberté de gestion de l'employeur, et elles font naître des conflits de droit. La question est de savoir si ces restrictions sont

⁸ Gérard Picard, “La sécurité syndicale et le syndicat” *Deuxième Congrès des relations industrielles de Laval, Convention collective, Sécurité syndicale*, page 1 à la page 153.

⁹ *Loc. Cit.*, pages 155 et 156.

permises par notre législation, et comment on doit solutionner les conflits.

189. Considérations générales sur la jurisprudence arbitrale.—Il ne peut être question, dans une étude comme celle-ci, de présenter une revue de la jurisprudence arbitrale espèce par espèce, encore moins d'en faire une analyse critique. Qu'il nous suffise de dire que de 1944 à 1947, les sentences arbitrales furent plutôt favorables à la sécurité syndicale. Durant cette période, nous trouvons très peu de recommandations d'atelier fermé mais beaucoup d'atelier syndical parfait. Les recommandations d'atelier syndical imparfait sont aussi nombreuses. Il y a quelques clauses de formule Rand. Dans le domaine du support financier des syndicats, les arbitres ont surtout favorisé la retenue syndicale facultative, mais aussi la retenue obligatoire, révocable ou non.

A notre connaissance, aucun travail d'analyse des sentences arbitrales par rapport à la sécurité syndicale n'existe pour cette période, alors que nous en avons pour les clauses de sécurité syndicale insérées dans les conventions collectives signées sans arbitrage.¹⁰ Bien qu'il ne soit question ici que de la jurisprudence arbitrale, il est intéressant de noter que sur 355 conventions conclues dans l'industrie, le commerce et les services entre le 3 février 1944, date de l'entrée en vigueur de la Loi des relations ouvrières, et le 20 avril 1946, 208 contiennent des clauses de sécurité syndicale, soit 58%; 3, d'atelier fermé; 95, d'atelier syndical parfait; 10, d'atelier syndical imparfait; 51, de maintien d'affiliation; 26, de préférence syndicale; 66, de retenue syndicale.

Sur 1823 conventions collectives signées sans arbitrage, en vigueur au mois de septembre 1948 dans des établissements industriels et commerciaux, 90.03%, soit 1687 renfermaient des clauses de sécurité syndicale. Les clauses d'affiliation au syndicat se chiffraient à 1415, soit 77.5%,

¹⁰ Gérard Dion, *Clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives de la province de Québec* — *Bulletin des relations industrielles de l'Université Laval de Québec* — Vol. 2, No 2, octobre 1946, page 2.

et celles de soutien financier à 701, soit 38.4%. On y relève 722 clauses d'atelier fermé; 150 d'atelier syndical parfait; 120 d'atelier syndical imparfait; 32 de préférence syndicale; 391 de maintien d'affiliation.¹¹

Vers 1947, un revirement s'est produit dans la jurisprudence. Il s'explique surtout par des raisons qui n'ont rien de juridique, et le mouvement s'accroît jusqu'en 1950, alors que nous arrivons à une sorte de stabilisation. La tendance générale est contre la sécurité syndicale. Quand il y en a de suggéré, les recommandations se classent à peu près dans les mêmes catégories que durant la période précédente. Nous n'avons pas non plus de statistiques pour ces trois années, mais nous en possédons pour les périodes 1950-1952 et 1952-53. Elles se trouvent dans deux études préparées par M. Gilles Beausoleil.

DU 27 JUIN 1950 AU 28 JUIN 1952

"Parmi les 81 recommandations où il est question de sécurité syndicale, 11 contiennent une clause de sécurité syndicale (entendez: d'affiliation syndicale) 37, une clause de retenue syndicale seulement et 25 une clause de sécurité et de retenue syndicale. Dans 8 cas, la clause demandée fut refusée et l'union n'obtint aucune clause ou dû se contenter de la clause déjà incluse dans la convention précédente. Les clauses de retenue syndicale, avec un total de 72, sont beaucoup plus communes que les autres clauses de sécurité syndicale dont le total atteint seulement 36".

"Aucune clause d'atelier fermé ne fut accordée et elle fut refusée une fois. L'atelier syndical ne se retrouve que dans quatre recommandations et il fut rejeté dans cinq cas. L'atelier syndical imparfait est assez commun; il fut suggéré dans douze recommandations et ne fut refusé qu'une seule fois. La plupart des arbitres, soit dix-neuf, accordent le maintien d'affiliation. Le pourcentage des refus par rapport aux demandes n'est pas élevé, mais il se concentre autour des formes contestées de sécurité et de retenue syndicale, l'atelier fermé et l'atelier syndical, la retenue syndicale obligatoire et la formule Rand. On propose ces formes très peu souvent par rapport aux dispositions habituelles des conventions collectives".

¹¹ Gérard Dion — Sécurité syndicale dans la province de Québec — Bulletin des relations industrielles — Université Laval, Québec — Vol. 4, No 5, janvier 1949, page 48.

“Des formes telles que l’atelier fermé, l’atelier syndical, la retenue syndicale obligatoire et la formule Rand sont manifestement taboues pour la plupart des tribunaux d’arbitrage, c’est-à-dire pour les présidents et les arbitres patronaux”.

TABLEAU 12

<i>Clauses d’affiliation syndicale:</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Atelier fermé.....	0	
Atelier syndical.....	4	11.1%
Atelier syndical imparfait.....	12	33.3%
Atelier préférentiel.....	1	2.8%
Maintien d’affiliation.....	19	52.8%
	36	

DE JUILLET 1952 À JUILLET 1953

“Les recommandations au sujet de la sécurité syndicale ont marqué certaines variations dans l’ensemble. Une proportion légèrement plus élevée de clauses simples de sécurité syndicale (entendez: affiliation syndicale) et de clauses mixtes de sécurité et de retenue syndicales fut proposée dans les arbitrages. La proportion des clauses de retenue syndicale seulement a demeuré à peu près la même tandis que le refus sans substitution de la clause demandée se retrouve moins souvent dans la période récente que durant la période de 1950-52. Les 53 recommandations se partagent de la façon suivante: 10 clauses de sécurité syndicale seulement, 21, de retenue syndicale seulement, et 19 de retenue et de sécurité syndicales; dans trois cas, toute clause fut refusée”.

TABLEAU 13

<i>Clauses d’affiliation syndicale:</i>	<i>1950-1952</i>		<i>1952-1953</i>	
Atelier fermé.....				
Atelier syndical.....	4	10.8%	2	6.9%
Atelier syndical imparfait.....	12	33.3%	13	44.8%
Atelier préférentiel.....	1	2.8%	1	3.5%
Maintien d’affiliation...	19	52.8%	14	44.8%
	36		29	

¹² Gilles Beausoleil, *Recommandations arbitrales dans le Québec, 1950-52 — Relations industrielles de l’Université Laval, Québec — Vol. 8, No 2, mars 1953, page 204 aux pages 211, 212 et 213.*

¹³ Gilles Beausoleil, *Considérations sur l’arbitrage, 1952-53 — Relations industrielles de l’Université Laval, Québec, Vol. 9, No 1 — Décembre 1953, page 29 à la page 42.*

Quand les arbitres refusent d'inclure dans leur sentence des clauses de sécurité syndicale, c'est généralement parce qu'ils les jugent illégales comme contraires à la liberté du travail, à la liberté syndicale, à l'article 17 de la Loi des syndicats professionnels, aux articles 21 et 22 de la Loi des relations ouvrières, enfin, à certains articles du code civil. Ils s'en tiennent à des clauses dont la légalité est incontestée, et très souvent, ils se contentent d'une condamnation générale. Un cas caractéristique est celui des employés du Journal "Le Soleil" de Québec.¹⁴ Le syndicat demandait le maintien d'affiliation, l'atelier syndical imparfait, la préférence syndicale, la retenue volontaire et irrévocable des cotisations. Par une sentence majoritaire, l'arbitre syndical étant dissident, le tribunal a recommandé le maintien d'affiliation et la retenue syndicale volontaire sans spécifier si elle devait être révocable ou irrévocable. Voici ce que dit le président Me Lortie:

"Après une si longue étude du problème, en face de l'état actuel de la jurisprudence, (si on peut s'exprimer ainsi quand il s'agit de sentences arbitrales), tant que la légalité de ces clauses n'aura pas été décrétée ou reconnue par l'autorité compétente, et parce qu'il croit que les clauses demandées et telles que rédigées sont non conformes à l'esprit de nos lois provinciales et contre la liberté d'association.¹⁵ Le présent tribunal juridiquement ne peut que partager l'opinion et admettre les arguments de ceux qui ont refusé de recommander l'inclusion de ces clauses de sécurité syndicale en général et dans la présente affaire, il ne peut recommander que ce qu'il croit n'être pas à l'encontre de la liberté syndicale, et contre l'esprit de nos lois".

Dans une dissidence élaborée, Me Roger Thibodeau a présenté les principaux arguments en faveur de la sécurité syndicale en général et, en particulier, en faveur des clauses demandées.

¹⁴ Ministère du travail — Document No 684. *Différend entre Le Soleil Limitée et le Syndicat national des journalistes de Québec Incorporé*. Membres du tribunal: Président: Me Lucien Lortie; arbitre patronal: Henri Gagnon; arbitre syndical: Me Roger Thibodeau. Analysé dans *Relations industrielles de l'Université Laval, Québec* — Vol. 8, No 2, mars 1953, page 44.

¹⁵ Art. 3-4-22-44 de la Loi des relations ouvrières; art. 17 de la Loi des syndicats professionnels; article 23 de la Loi du salaire minimum, art. 70 de l'Ordonnance No 4.

Contre la sécurité syndicale, on invoque presque toujours l'article 17 de la Loi des syndicats professionnels, même quand cette loi ne s'applique pas parce que le syndicat concerné n'est pas incorporé en vertu de la législation en question, comme dans le cas du "Soleil". La formule Rand, dont la condamnation semble définitive, est considérée comme illégale en regard du code civil.

Nous allons maintenant étudier les principales objections à la sécurité syndicale sous les rubriques suivantes: la liberté du travail; la liberté syndicale; la Loi des Syndicats professionnels; l'atelier fermé; l'atelier syndical parfait et imparfait; le maintien d'affiliation; la préférence syndicale; la retenue syndicale volontaire ou obligatoire, révocable ou irrévocable; la formule Rand.

190. La liberté du travail. La liberté du travail est une des règles de base de notre droit sur le sujet. Dans notre province comme partout ailleurs, elle est l'objet de restrictions, comme la liberté tout court qui ne se conçoit pas sans limitations. Nous ne parlons pas ici des limites imposées par la morale, les bonnes mœurs ou l'ordre public, mais de restrictions découlant de la fin poursuivie et de la nécessité de respecter la liberté des autres.

Il y a des restrictions au choix du métier ou de la profession, par exemple, les monopoles nationaux ou municipaux qu'on désigne plutôt sous le nom de services: les postes, la police. Il y a les industries contrôlées, comme la fabrication de l'alcool. Nos lois de convention collective et du salaire minimum permettent de réglementer l'exercice des métiers et des professions en imposant l'apprentissage. Les lois de protection, de sécurité et d'hygiène interdisent le travail des femmes et des enfants dans certaines industries ou ne le permettent qu'à certaines conditions. Il y a des restrictions dans le choix de l'endroit du travail, surtout en vertu de nos lois municipales qui excluent les commerçants des quartiers résidentiels. Les restrictions que les procédés de sécurité syndicale apportent à la liberté du travail sont de la même nature que celles que nous venons de voir. Elles ne vien-

nent pas à l'encontre de la règle générale, telle que le législateur l'a conçue et qui, par définition pouvons-nous dire, comporte des restrictions et des limitations. Il nous reste à examiner si elles sont permises par les lois positives, et c'est ce que nous ferons plus loin.

Voici ce qu'en 1942, Lord Wright écrivait sur la liberté du travail, dans *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. Ltd. vs Veitch & Al.*¹⁶ en parlant des droits de l'employeur :

"That right is not an absolute or unconditional right. It is only a particular aspect of the citizen's right to personal freedom, and like other aspects of that right is qualified by various legal imitations, either by statute or by common law. Such limitations are inevitable in organized societies where the rights of individuals may clash. In commercial affairs each trader's rights are qualified by the right of others to compete. Where the rights of labour are concerned, the rights of the employer are conditioned by the rights of the men to give or withhold their services".

A la page 465 :

"It is thus clear that employers or workmen or those who like the appellants depend in part on the services of workmen, have in the conduct of their affairs to reckon with this freedom of the men and to realize that the exercise of the men's rights may involve some limitation on their own freedom in the management of their business".

Sur la liberté du travail, on cite l'arrêt du 21 octobre 1916, de la Cour de Cassation, qui porte également sur la liberté syndicale.¹⁷

"Le contrat collectif de travail passé, pour un temps limité, entre les entrepreneurs d'une commune et le syndicat des travailleurs du bâtiment de cette commune, qui a été conclu pour mettre fin à une grève et qui. . . stipule notamment que les patrons ne pourront employer que des ouvriers faisant partie du syndicat . . . peut être considéré . . . comme ayant été dicté tant par un désir réciproque de conciliation que par le souci d'intérêts professionnels, et n'a, en conséquence, rien d'illicite".

La Cour de Cassation, par cet arrêt, rejetait un pourvoi contre un arrêt de la Cour d'Appel de Douai, qui avait con-

¹⁶ (1942) A.C., pages 435 à 463.

¹⁷ S. 1920, 1. 17.

firmé le jugement du tribunal civil de Lille disant entre autre chose :

"Attendu que la seule difficulté réside dans l'obligation imposée aux ouvriers, par l'article 12, de faire partie du syndicat, et qui paraît a priori contraire au principe de la liberté du travail, et à la Loi sur les syndicats professionnels qui donne à l'ouvrier le droit de se syndiquer ou non;

"Attendu que la liberté du travail et la faculté pour les ouvriers de se syndiquer ou non sont essentiellement respectables, et que les tribunaux ont pour mission d'en assurer le maintien; qu'il n'en est pas moins vrai que ces libertés, si précieuses soient-elles, sont nécessairement limitées par le principe de la liberté des conventions, pourvu que celles-ci ne soient contraires ni à l'ordre public, ni aux bonnes mœurs; qu'à coup sûr, la cause de l'obligation serait illicite, si les patrons s'étaient interdit d'une manière illimitée la faculté de choisir leur personnel en dehors des ouvriers affiliés au syndicat avec lequel ils ont traité; qu'il en est tout différemment en l'espèce que la clause, au lieu d'être générale et absolue, est limitée quant au temps (6 ans) et quant au lieu; que ce sont là des principes universellement admis par la doctrine et la jurisprudence, en matière de liberté du commerce et de l'industrie qui sont aussi respectables et aussi nécessaires que la liberté du travail..." etc. . . ."

Il faut dire que cet arrêt a été fortement critiqué par Julien Bonnacase, professeur à la Faculté de Droit de Bordeaux :

"Rarement la Cour Suprême a dédaigné à ce point les faits pour se lancer dans la mathématique; rarement aussi elle a rendu une décision, à nos yeux, plus regrettable au point de vue social, plus contraire aux principes fondamentaux et incontestés sur lesquels repose notre législation, plus en opposition avec certains textes précis du Code civil et des lois postérieures. En d'autres termes, le syllogisme sur lequel la Cour de Cassation a appuyé son arrêt est juridiquement faux et sa conclusion socialement mauvaise; après l'avoir prouvé, nous essaierons d'expliquer la genèse de cette décision".¹⁸

Nous reviendrons sur cet arrêt et sur les commentaires de Bonnacase en étudiant la liberté syndicale.

191. La liberté syndicale.—Le principe de la liberté syndicale est une des idées maîtresses de la Loi des syndicats

¹⁸ Notes Bonnacase sur l'arrêt du 21 octobre 1916. S. 1920, 1. 17.

professionnels,¹⁹ et vu que cette législation n'est pas une loi générale de syndicalisme et ne s'applique qu'aux syndicats qui veulent bien s'en servir, il faut regarder ailleurs pour voir si le principe se rencontre dans nos lois de portée générale, en particulier, dans la Loi des relations ouvrières.²⁰ Comme nous le verrons plus loin, il s'y trouve, mais sous une forme bien atténuée, en quelque sorte combattu, contredit même par la reconnaissance syndicale qui est un acheminement vers le syndicat obligatoire. D'ailleurs, le principe n'a jamais joué chez nous un rôle aussi capital qu'en France:

"La Liberté syndicale: La constitution du syndicat est dominée par le principe de liberté syndicale. L'article 2 du livre III du Code du travail décide que "les syndicats. . . peuvent se constituer librement", et le même principe a été affirmé par des textes plus récents. La Loi du 31 décembre 1936, instituant l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs du travail, faisait figurer le droit syndical et la liberté syndicale parmi les règles que doivent respecter les arbitres. La loi du 23 décembre 1946 oblige à insérer dans les conventions collectives une clause relative au respect de la liberté syndicale. Enfin ce principe est affirmé par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946".

"Cependant le principe de liberté syndicale a subi des atteintes par suite du mouvement d'organisation des professions. L'autorité publique, les syndicats eux-mêmes, s'efforcent de soumettre à l'autorité des groupements professionnels le plus grand nombre possible d'individus".²¹

Pour les individus, la liberté syndicale comporte trois droits: tout membre d'une profession est libre d'adhérer à un syndicat, de s'en retirer, ou de ne faire partie d'aucun syndicat. C'est la thèse classique qu'on ne peut ignorer, bien qu'elle soit de plus en plus battue en brèche dans nombre de milieux universitaires ou politiques, aussi bien que dans les milieux syndicaux. Il s'agit de l'interpréter et de l'appliquer en la situant dans le milieu social actuel et en tenant compte des exigences économiques nouvelles.

Dans bien des milieux, chez nous, on est resté, en matière de liberté syndicale, à la conception que l'on en avait en

¹⁹ S.R.Q., 1941, ch. 162.

²⁰ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

²¹ Rouast & Durand — *Précis de législation industrielle*, 1951, 4ème éd., No 147, page 182.

1924, qui a inspiré la Loi des syndicats professionnels. C'est la conception française de 1884, issue de la révolution. On ne semble pas s'apercevoir ou plutôt, on ne veut pas voir, ce qui crève les yeux, que cette conception de la liberté syndicale, nos gouvernements l'ont abandonnée dans les faits depuis assez longtemps déjà, et l'ont reniée dans les lois votées ces dernières années :

*"Le syndicat a été conçu par le législateur de 1884 comme une libre et volontaire association, où chacun est libre d'entrer s'il le veut, d'où surtout chacun est libre de sortir quand il lui plaît. Tout ce qui tend à rendre le syndicat obligatoire, même virtuellement, même par une voie détournée, par exemple en le transformant en organe officiellement représentatif de la profession, est en opposition avec l'esprit et le texte de la loi de 1884"*²²

Remplaçons 1884 par 1924, et nous pourrions appliquer ce texte à la Loi des syndicats professionnels, telle que conçue par le législateur de l'époque, et telle que trop souvent interprétée de nos jours encore. C'est, écrit en style limpide, ce qu'on lit dans beaucoup de sentences arbitrales qui disent que d'une façon générale, la sécurité syndicale est illégale chez nous parce que contraire à la liberté syndicale. La question se pose de savoir si cette conception du droit d'association est encore celle de l'administration et du législateur. Est-ce celle que pratique le gouvernement ? Est-ce celle qui a inspiré la législation depuis 1924 ?

Nous avons dit que nos gouvernements ont d'abord abandonné dans les faits la conception de la liberté syndicale de 1924. La formule du syndicat libre dans la profession organisée, qui comporte une distinction complète entre les deux, et veut que le syndicat ne puisse parler au nom de la profession mais uniquement pour ses membres, non seulement nos gouvernements ne l'ont pas retenue, mais ils en ont pratiqué une toute opposée en considérant les syndicats comme les porte-parole du monde ouvrier dans leurs relations avec les travailleurs.

²² Capitant & Cuhe — *Précis de législation industrielle 1939*, 5ème édition, No 102, page 121.

Cette reconnaissance du syndicat comme représentant de la profession, le législateur l'a consacrée en 1940 par la Loi créant le Conseil supérieur du travail,²³ dont les huit membres représentant les salariés sont choisis parmi les personnes recommandées par les associations ouvrières les plus représentatives de la province. Il y a là un acheminement vers la conception du syndicat obligatoire. Voici ce qu'écrivent Capitant et Cuche sur la reconnaissance des syndicats comme organes représentatifs de la profession :

Le Syndicat obligatoire et la Pratique administrative.

"Nous faisons rentrer sous cette rubrique tous les actes de l'Administration, faisant appel officiellement au concours des syndicats, considérés comme organes représentatifs de la profession à l'égard des pouvoirs publics".²⁴

Les auteurs citent deux circulaires du ministère du commerce, la première invitant les syndicats à fournir leur collaboration pour l'application des lois protectrices du travail, et la deuxième tendant à établir des relations suivies officielles entre les syndicats et les inspecteurs du travail, puis ils continuent :

"Rappelons enfin que les syndicats sont électeurs au Conseil supérieur du travail... et que le décret... du 17 septembre 1900 les a fait électeurs aux conseils régionaux du travail créés par M. Millerand".

Une autre rupture encore plus complète avec l'ancienne conception de la liberté syndicale apparaît dans la Loi des relations ouvrières, par laquelle le législateur s'est éloigné de l'idée du syndicat, disons plus précisément, du syndicat libre, pour introduire, ce dont il faut le louer, l'idée d'unité de travail, avec la reconnaissance syndicale qui fait de l'association reconnue le représentant collectif de tous les salariés d'un même employeur.

Je sais qu'en certains milieux, on donne une portée tout à fait différente à l'article 4 de la Loi des relations ouvrières. On dit que ce texte a pour objet de respecter la liberté syndi-

²³ S.R.Q., 1941, chap. 159.

²⁴ *Loc. Cit.*, No 103, page 122.

cale, en rencontrant des besoins nouveaux. Cela est vrai mais n'empêche pas l'autre proposition de l'être également: dans la reconnaissance syndicale, nous avons une nouvelle conception de la liberté syndicale et du syndicat. La reconnaissance syndicale, avec les droits et les avantages qu'elle comporte, invite fortement les salariés à faire partie d'un syndicat certifié et alors, on est loin du concept de la liberté syndicale qui n'admettait rien tendant à rendre le syndicat obligatoire, même par voie détournée, par exemple en le transformant en organe officiellement représentatif de la profession.

Le point de vue de Bonnecase ne peut nous servir. Chez nous plus qu'en France encore, "le glissement est visible vers la conception qui confie aux syndicats le droit d'organiser la profession", et l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 octobre 1916 peut être cité comme autorité dans notre droit. Cependant, en dépit de l'acheminement vers le syndicat obligatoire, qu'il y a dans les faits comme dans les lois, le syndicat est encore fondamentalement d'adhésion libre, s'il est vrai que nous ayons une conception nouvelle de la liberté syndicale. Aussi, je ne crois pas qu'il faille accepter ce qu'a écrit M. J. J. Spector:

"A man is free to join or not a Union. He is free to cease from being a member of the Union but he is not free to vitiate the economic solidarity of the vast majority of his fellow workers by withdrawing himself from the principle of collective bargaining which forms the basis of our labour laws. By refusing to follow the majority, he at once destroys the issue of collective bargaining and returns to the basis of individual bargaining with the employer. This is a social evil which our labour laws have recognized and condemned, by providing that the employer must bargain collectively".²⁵

Ecrivain sur l'avenir du droit syndical, Rouast & Durand disent:

"S'il est désirable de soumettre tous les travailleurs à la discipline syndicale, ne suffit-il pas de rendre la décision syndicale obligatoire pour tous, sans imposer l'adhésion au syndicat?"²⁶

²⁵ J. J. Spector — *Legality of The Union Shop Covenant in Québec (1948) R. du B.*, page 26.

²⁶ *Loc. Cit.*, No 177, page 228.

C'est la portée d'une des règles de base de la Loi des relations ouvrières, avec la reconnaissance syndicale et la convention collective obligatoire pour toute l'unité de travail, du moment que le syndicat groupe la majorité absolue du personnel d'un employeur.

Ce caractère obligatoire accordé non pas au syndicat, mais à la décision syndicale, c'est ce que Capitant et Cuhe appellent: "Une conception réduite ou plus récente du syndicat obligatoire".²⁷

192. La loi des syndicats professionnels.—De cette loi, c'est presque uniquement l'article 17, à l'effet que les membres d'un syndicat peuvent se retirer à volonté, que l'on cite en rapport avec la sécurité syndicale. Ce texte reproduit un des trois aspects de la liberté syndicale pour les individus.

Les partisans de la sécurité syndicale disent que l'article 17 ne se rapporte pas à cet aspect des rapports collectifs du travail. Ce n'est pas en vue de la sécurité syndicale qu'il a été rédigé, disent-ils. Son objet est bien indiqué: consacrer le principe qu'un membre peut se retirer à volonté, et déterminer les droits du syndicat en matière de cotisation, ce à quoi nous ne contredisons nullement:

*"On voit que cet article vise uniquement à régler les relations entre un syndicat et ses membres, à raison d'un contrat d'adhésion et à empêcher qu'un membre qui veut quitter le syndicat soit tenu, en vertu de son contrat, de payer une cotisation afférente à plus de trois mois. Donc, alors que l'article 17 vise les relations d'un individu vis-à-vis du syndicat dont il est membre, les clauses de sécurité syndicale relèvent d'un contrat distinct signé par le syndicat à titre de représentant collectif de tous les ouvriers membres ou non".*²⁸

Que l'article 17 n'ait pas été rédigé en vue de la sécurité syndicale, c'est possible, c'est même probable, mais cela ne dispose pas de la question. Même si ce texte n'avait rien à voir non seulement à la sécurité syndicale mais aussi à la

²⁷ *Loc. Cit.*, No 105, page 123.

²⁸ Marius Bergeron, conseiller technique de la C.T.C.C. — *Légalité des clauses de sécurité syndicale* — Texte référence — Document No 4, page 2 — Faculté des Sciences Sociales, Laval.

convention collective elle-même, nous ne serions pas plus avancés, car, à l'article 22, qui nous dit qui est lié par la convention collective, le législateur affirme deux fois le droit d'un employé ou d'un employeur, membre d'un groupement partie à la convention, de se retirer du groupement. Ici, il s'agit bien de convention collective et si des clauses de sécurité syndicale peuvent s'y trouver, il en résulte que les membres du syndicat ont le droit de s'y soustraire en se retirant du groupement signataire. Chose assez curieuse, les sentences arbitrales favorables ou défavorables à la sécurité syndicale ne parlent pas de cet article 22. Nous y reviendrons. Pour le moment, retournons à l'article 17 et voyons s'il est vrai de dire qu'il ne s'applique pas à la convention collective.

L'article 17, premier alinéa, nous a été inspiré par l'article 8, Livre III du Code du travail français, qui remonte à la loi de 1884. Cette loi ne parlait pas de la convention collective. C'est en 1919 qu'en France, on a légiféré pour la première fois sur le sujet. Nul doute alors que le texte français, d'où vient l'article 17, n'a pas été rédigé en vertu de la convention collective, mais les auteurs et la jurisprudence lui ont toujours appliqué l'article 8 du Livre III du code du travail.

La section I de la Loi des syndicats professionnels, qui porte sur le droit d'association proprement dit, et où se trouve l'article 17, et la section III, "De la convention collective de travail", qui nous vient de la Loi française de 1919, ont été rédigées en même temps. Est-ce que le législateur, en rédigeant l'article 17, a eu en vue la convention collective aussi bien que le droit d'association proprement dit? La chose est plus que possible, vu qu'il énonce la même règle, le droit de retrait du syndicat, deux fois dans l'article 22 rédigé spécialement pour la convention collective, ce qui fait que la question que nous avons posée est dénuée d'intérêt. Il n'est pas très important de savoir si l'article 17 a quelque chose à faire à la convention collective et, d'après nous, l'affirmative ne fait pas de doute, puisque l'article 22 est au même effet. Le principe à la base de l'article 17 est également à la

base de l'article 22 qui en fait une autre application: l'article 17 porte sur le droit de se retirer du syndicat, et l'article 22 sur le droit de se soustraire aux obligations de la convention collective signée par le syndicat.

L'article 17, contrairement à l'article 8 du code du travail français, ne dit pas: "Nonobstant toute clause contraire". L'omission de cette phrase par le législateur de 1924, qui l'avait sous les yeux dans la loi dont il s'est inspiré, est un fait très important. Nul doute que l'article n'est pas d'ordre public, et que les membres d'un syndicat peuvent renoncer au droit qu'il leur confère de s'en retirer.

En matière de sécurité syndicale, l'article 17 ne s'applique qu'au maintien d'affiliation, et si nous n'avions que cet article, il faudrait dire que la convention collective avec cette clause de sécurité syndicale, signée par le syndicat dont le salarié est membre, comporte de sa part une renonciation au droit de se retirer du groupement. Mais l'article 22 modifie cette solution, quand il nous dit que les employés ou les employeurs, membres d'un groupement partie à la convention, qui sont liés par celle-ci, peuvent se retirer du groupement: le droit de retrait est sauvegardé. Ce droit est parfois expressément réservé par une clause où l'on dit que rien dans la présente clause ne pourra être interprété comme restreignant les droits d'un membre du syndicat en vertu de la Loi des syndicats professionnels.

Pour conclure, nous dirons que les articles 17 et 22 de la Loi des syndicats professionnels, qui portent sur la sécurité syndicale et ne s'appliquent qu'au maintien d'affiliation, n'empêchent pas cette clause d'être légale et de lier les membres du syndicat, sauf qu'ils peuvent s'en retirer en suivant la procédure indiquée par le législateur.

193. L'atelier fermé.—Nous allons examiner le cas des nouveaux employés, et celui des salariés au moment de la signature de la convention collective, en prenant séparément la position de l'employeur et celle des employés.

I.—LES NOUVEAUX EMPLOYÉS:

a) *L'employeur*: Aucun texte de loi, aucun principe de droit n'oblige un employeur à embaucher une personne en particulier. Il est aussi légal pour lui d'exiger que son personnel fasse partie de tel syndicat que de prendre à son service uniquement des anciens combattants ou des résidents de la localité où son usine est située. De plus, il est permis à un employeur de se servir d'un syndicat pour se procurer la main-d'œuvre dont il a besoin, tout aussi bien que du placement fédéral ou provincial. Il n'y a aucune intimidation, aucune menace de sa part, s'il dit à quelqu'un qui se présente pour avoir du travail, qu'il n'embauche que des syndiqués ou des gens qui lui sont présentés par tel syndicat, pas plus qu'il y aurait intimidation ou menace s'il lui disait qu'il recrute son personnel seulement parmi les résidents de sa ville, ou les personnes qui lui sont recommandées par le maire. L'article 21 de la Loi des relations ouvrières ne déroge pas à ces règles de droit commun:

“Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association, ni chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine ou par quelque autre moyen, à contraindre un salarié à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre ou officier d'une association.

Le présent avis n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, démettre, renvoyer ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe”.

Il s'agit du refus “d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association”, et non du refus de l'employer parce qu'elle n'est pas membre, ce qui est le cas des nouveaux salariés dans l'atelier fermé. Ce texte laisse toute liberté à un employeur d'exiger de ceux qui lui demandent de l'ouvrage, qu'ils entrent au préalable dans le syndicat avec lequel il a conclu une convention collective.

L'article 21 défend aussi de “chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace à contraindre un salarié

à s'abstenir de devenir membre, ou à cesser de l'être", c'est-à-dire chercher à l'empêcher de devenir membre d'une association s'il ne l'est pas, ou d'en sortir s'il l'est, ce qui est tout le contraire de ce qui se passe dans l'atelier fermé pour les nouveaux salariés, puisqu'alors ce que l'on recherche, c'est l'entrée de ceux qui sollicitent de l'emploi dans le syndicat signataire de la convention collective.

Passons maintenant à l'article 22:

"Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association".

Il faut d'abord éliminer de son application le refus "d'embaucher une personne parce qu'elle est membre ou officier d'une association", c'est-à-dire le refus d'embaucher, de prendre à son service, et les autres cas couverts par l'article 21. Vouloir les couvrir par l'article 22 reviendrait à dire que le législateur, à l'article 21, a parlé pour ne rien dire. Mais il y a le refus d'embaucher une personne parce qu'elle n'est pas membre d'une association, et c'est précisément la situation qui se présente pour les nouveaux salariés dans l'atelier fermé. Ce cas, qui ne tombe pas sous le coup de l'article 21, est-il couvert par l'article 22? Est-ce qu'un employeur lié par une clause d'atelier fermé avec un syndicat, qui reçoit des employés cherchant du travail chez lui, use d'intimidation ou de menace pour les amener à y adhérer, s'il leur dit qu'il ne peut pas les embaucher, à moins qu'ils n'entrent dans ce syndicat? Je ne le crois pas, parce que celui qui exerce un droit n'use pas d'intimidation ou de menace en l'exerçant. On doit appliquer ici le principe qui est à la base de l'article 998 C.C.

"Si la contrainte n'est qu'une violence légale ou si la crainte n'est que celle produite par quelqu'un dans l'exercice d'un droit qui lui appartient, il n'y a pas cause de nullité; mais cette cause existe si on emploie les formalités de la loi, ou si on menace de les employer, pour une cause injuste et illégale, afin d'extorquer un consentement".

Comme nous l'avons dit, il est aussi légal pour un employeur d'exiger que son personnel fasse partie de tel ou

tel syndicat, que de prendre à son service uniquement des anciens combattants. De même, il lui est permis de se servir d'un syndicat pour se procurer de la main-d'œuvre, tout autant que du bureau de placement fédéral.

Il ne faut pas oublier que les articles 21 et 22 de la Loi des relations ouvrières sont du droit pénal, donc, du droit strict et que, par conséquent, ils doivent être interprétés et appliqués restrictivement et non par analogie.

b) *Les employés*: Ils n'ont aucun droit d'être embauchés par tel ou tel employeur. L'employé qui n'est pas encore au service de quelqu'un n'a aucun droit légal à le devenir, pas plus en vertu de la liberté du travail que de quelque loi que ce soit. Par contre, l'atelier fermé est contraire à la liberté syndicale selon la conception traditionnelle, en obligeant les nouveaux salariés qui ne sont pas membres du syndicat à y entrer pour avoir de l'emploi. On est alors dans la situation signalée par Rouast & Durand, en d'autres termes, on est en face de deux conceptions que l'on trouve dans notre droit sur le syndicalisme:

*"D'une part, le syndicat est facultatif, et toute atteinte à la liberté syndicale paraît illicite. Mais, d'autre part, si le syndicat est un instrument d'organisation de la profession, il doit disposer à cette fin des moyens indispensables".*²⁹

II.—LES SALARIÉS AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. — C'est d'abord le code civil qui joue et non la liberté du travail.

a) *L'employeur*: Il faut distinguer le cas où le contrat de travail est pour une durée déterminée et celui où il a été conclu sans détermination de durée. Dans le premier cas, la clause d'atelier fermé met l'employeur dans la nécessité de manquer à ses obligations en vertu du contrat de travail et l'expose à des dommages-intérêts, dans

²⁹ Rouast & Durand, *Précis de législation industrielle*, 1951, 4ème éd. No 148, page 184.

l'hypothèse où ses employés ne voudraient pas adhérer au syndicat, et que de son côté, il déciderait de se conformer à la clause d'atelier fermé et de les congédier. Mais ce cas est très rare, car dans l'industrie et le commerce, le contrat de travail est presque toujours pour une durée indéterminée, et l'une ou l'autre des parties, l'employeur ou l'employé, a le droit strict de le rompre par une manifestation unilatérale de volonté, l'employeur en payant le salaire pour la durée mentionnée à l'article 1668 C.C., tel qu'amendé en 1949,³⁰⁻³¹ s'il est dans une des hypothèses couvertes par ce texte. Au cas contraire, l'employeur pourra être condamné à des dommages-intérêts par l'application des règles du droit commun, en particulier l'article 1065 C.C.

Passons maintenant à l'article 21 de la Loi des relations ouvrières. À l'égard des anciens salariés, il ne peut s'agir pour l'employeur de refus d'emploi, c'est-à-dire de refus de les embaucher, car ils sont déjà à son service, mais de congédiement, d'intimidation ou de menace de renvoi parce qu'ils ne sont pas membres, pour les amener à entrer dans le syndicat. Or, le seul cas de congédiement, d'intimidation ou de menace dont parle l'article 21 a pour objet d'amener une personne à s'abstenir ou à cesser d'être membre d'une association. D'où il résulte qu'en regard de l'atelier fermé, l'article 21 n'a pas plus d'application pour les salariés au moment de la signature de la convention collective que pour les nouveaux salariés.

L'article 22 maintenant. Congédier une personne parce qu'elle ne fait pas partie d'un syndicat tombe-t-il sous le coup de cet article? Il faut d'abord distinguer le cas où le contrat de travail est pour une durée indéterminée et celui où il a été conclu pour une durée fixe. Dans le premier cas, l'article 22 ne s'applique pas parce que l'employeur a le

³⁰ 13, Geo. VI, chap. 69.

³¹ 1668. "Dans le cas d'un domestique, serviteur, compagnon ou journalier engagé à la semaine, au mois ou à l'année, mais pour un laps de temps indéfini, il peut être mis fin au contrat par avis, de l'une des parties à l'autre, d'une semaine, si l'engagement est à la semaine, de deux semaines, si l'engagement est au mois; d'un mois, si l'engagement est à l'année".

droit strict de le rompre selon les règles que nous avons vues, et celui qui exerce un droit n'use pas d'intimidation ou de menace. En faveur de cette solution, nous avons de plus le dernier alinéa de l'article 21 qui nous dit que ce texte n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, démettre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante.

Quant au cas où le contrat de travail est pour une durée déterminée, cas rare, la solution est différente. Ici, l'employeur qui congédie un salarié n'agit pas dans l'exercice d'un droit. D'où il résulte que l'employeur qui dit à un salarié embauché pour une période déterminée, et qui n'est pas membre du syndicat, qu'il sera congédié s'il n'y entre pas, "use d'intimidation ou de menace pour amener quelqu'un à devenir membre d'une association". Il ne peut pas non plus invoquer le dernier alinéa de l'article 21, parce qu'il agit illégalement.

b) *Les employés*: En obligeant les anciens salariés qui ne sont pas membres du syndicat à y entrer pour conserver leur emploi, l'atelier fermé est contraire à la liberté syndicale selon la conception classique. De plus, cette clause de sécurité syndicale met parfois les salariés dans l'alternative de choisir entre la liberté syndicale et les obligations du contrat de travail en vertu du Code civil.

Résumons. L'atelier fermé, pour les nouveaux employés, ne vient à l'encontre ni de la liberté du travail ni de la Loi des relations ouvrières, mais en les obligeant à entrer dans le syndicat pour avoir de l'emploi, il viole la liberté syndicale selon la conception traditionnelle, et pour les salariés couverts par la Loi des syndicats professionnels, il va à l'encontre de l'article 22 de cette loi, en les forçant à demeurer membres du syndicat.

Relativement aux employés au moment de la signature de la convention collective, cette clause de sécurité syndicale n'est pas contre la liberté du travail mais, quant aux salariés embauchés pour une durée déterminée, sa mise à exécution comporte intimidation ou menace de la part de l'employeur,

en vertu de l'article 22 de la Loi des relations ouvrières. De plus, mais uniquement quand le contrat de travail est pour une durée fixe, elle va à l'encontre de certaines obligations du code civil et alors, la question se présente de savoir si le code civil doit l'emporter sur le droit du travail. Le droit du travail est en bonne partie du droit civil, mais du droit civil nouveau, qui se situe sur un plan différent de celui de notre Code, le plan collectif en face du plan individualiste. Ici encore il faut dire que si le syndicat est facultatif, il est aussi un instrument d'organisation de la profession et, à cet effet, il doit disposer des moyens nécessaires pour atteindre son but. Or, cela comporte l'abandon de certaines exigences du Code civil. Est-ce que la position juridique à prendre n'est pas d'appliquer la conception de la loi que nous trouvons dans le droit du travail, quand on est en face d'une espèce qui tombe sous ce droit, et d'appliquer le Code civil aux litiges que l'on soumet aux tribunaux en vertu des règles qu'il comporte, sauf les dispositions de droit pénal qui sont toujours impératives. Nous croyons cette position préférable à celle qui consiste à dire que la sécurité syndicale, en particulier, l'atelier fermé, ne comporte aucune illégalité.

Toujours pour les anciens ouvriers, en obligeant ceux qui ne sont pas membres du syndicat au moment de la signature de la convention collective à y entrer pour conserver leur emploi, la sécurité syndicale va à l'encontre de la liberté syndicale selon la conception classique.

L'atelier fermé renferme toujours une clause de maintien d'affiliation, c'est-à-dire, l'obligation pour les nouveaux salariés comme pour les anciens de ne pas quitter le syndicat sous peine de perdre leur emploi. Nous étudions cette clause plus loin.

194. L'atelier syndical.—L'atelier syndical parfait ne diffère de l'atelier fermé que sur un point: l'employeur peut recruter sa main-d'œuvre en dehors du syndicat, mais les employés qui, au moment de l'embauchage, n'en étaient pas membres, pour conserver leur emploi doivent y adhérer dans le délai fixé par la convention collective. Les nouveaux

employés n'ont pas besoin d'être syndiqués avant leur embauchage, mais ils doivent le devenir, sans quoi l'employeur doit les congédier.

Appliquons, avec cette restriction, à l'atelier syndical parfait ce que nous avons vu pour l'atelier fermé. En obligeant les salariés, anciens et nouveaux, à entrer dans le syndicat pour conserver leur emploi, cette clause de sécurité va à l'encontre de la liberté syndicale selon la conception traditionnelle. De plus, quant aux salariés embauchés pour une durée déterminée, et qui ne sont pas membres du syndicat, la mise à exécution de la clause comporte intimidation ou menace de la part de l'employeur, dans le sens de l'article 22 de la Loi des relations ouvrières. Enfin, elle peut mettre les mêmes salariés et leur employeur dans l'alternative de choisir entre la liberté syndicale et les obligations du contrat de travail dans le sens du Code civil.

Quant à l'atelier syndical imparfait, comme il laisse les salariés au moment de la signature de la convention collective libres de demeurer en dehors du syndicat s'ils le désirent, il ne peut être illégal que pour les nouveaux salariés en les obligeant à entrer dans le syndicat s'ils veulent conserver leur emploi, et dans la mesure que nous venons de voir.

195. Le maintien d'affiliation.—Le maintien d'affiliation oblige les salariés anciens et nouveaux à ne pas rompre avec le syndicat pendant la durée de la convention collective, et l'employeur à congédier ceux qui manqueraient à cette obligation. Pour les salariés, le propre de cette clause est que personne n'est obligé d'adhérer au syndicat, ni pour être embauché ni pour conserver son emploi. Quant à l'employeur, ce qui caractérise cette forme de sécurité syndicale, c'est qu'elle n'applique aucune limitation dans l'embauchage.

Par leur adhésion syndicale, les salariés, anciens et nouveaux, ont accepté la clause de sécurité contenue dans la convention collective et ont renoncé au droit qu'ils avaient de se prévaloir du principe de la liberté syndicale pour se retirer du syndicat. Ce droit de retrait n'est pas d'ordre

public. Ainsi, par l'intermédiaire de leur syndicat, signataire de la convention collective, ils ont consenti à la clause du maintien d'affiliation. Voici ce que dit M. le juge Gagné dans l'affaire de *Price Brothers Company Ltd. vs Pierre Letarte & Le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*

*"Si l'on examine l'ensemble de la loi, on constate que pratiquement tous les droits d'un membre d'un syndicat sont réunis et concentrés dans le syndicat. C'est celui-ci qui a le droit de négocier une convention qui lie tous ses membres, c'est-à-dire, qu'il les oblige à l'égard de leur salaire, du genre et des heures de travail et d'à peu près tout ce qui peut survenir ou se soulever relativement à leur gagne-pain. Ce n'est pas pour lui-même qu'il stipule; c'est pour les travailleurs. Dès que ceux-ci demeurent membres de l'association, ils sont liés par tout ce dont elle convient."*³²

Ce raisonnement s'applique à la liberté syndicale d'après les principes généraux, donc, aux syndicats qui ne sont pas régis par la Loi des syndicats professionnels. Quant à ceux qui tombent sous le coup de cette loi, l'article 22 est à l'effet que bien qu'ils soient liés par la convention collective, ils ont le droit de se soustraire à la sécurité syndicale en démissionnant du groupement.

Le maintien d'affiliation tombe-t-il sous le coup des articles 21 et 22 de la Loi des relations ouvrières? Pour ce qui est de l'article 21, il faut répondre négativement, par application de ce que nous avons dit sur l'atelier fermé en rapport avec les salariés au moment de la signature de la convention collective. Quant à l'article 22, il ne s'applique pas davantage, car l'employeur qui dit à ses employés déjà membres du syndicat qu'il est obligé de les congédier s'ils rompent leur affiliation, sauf quand le contrat de travail est pour une durée déterminée, n'use pas d'intimidation ou de menace car il a le droit strict de les remercier en tout temps. De plus, les employés étant liés par la convention collective, l'employeur, en les obligeant à respecter leur adhésion sous peine d'être congédiés, leur demande tout simplement de respecter l'obligation qu'ils ont contractée.

³² (1953) B.R., page 307 à la page 318.

196. La préférence syndicale.—Cette clause de sécurité syndicale, qui peut s'ajouter à toutes les autres, consiste à accorder soit au syndicat, soit aux syndiqués, un traitement de faveur sur certains points des relations patronales-ouvrières, ou dans certaines circonstances particulières, par exemple, en matière de promotion, de réduction du personnel. Elle est certainement permise. La préférence syndicale peut aussi porter sur l'embauchage et varier d'une simple préférence à l'atelier fermé, auquel cas il faut la traiter comme telle.

197. La retenue syndicale volontaire.—On sait que par cette clause de sécurité syndicale, l'employeur s'engage à déduire, sur le salaire de ses employés qui lui ont donné une procuration spéciale à cet effet, les cotisations qu'ils doivent à leur syndicat. L'autorisation peut être pour toute la durée de la convention collective, sans faculté de révocation, ou révocable après avis.

Dans *Price Brothers Company vs Letarte & Le syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc.*, la Cour d'appel a décidé que la retenue syndicale volontaire et révocable est une condition de travail et qu'elle est légale. M. le juge Hyde dit:

*"There are various types of check-off arrangements which have been developed since labour first became organized in its relations with employers. It is important to note that we are dealing with a voluntary revocable check-off."*³³

Le savant magistrat décrit ensuite la perception volontaire et révocable de la retenue syndicale, puis il continue:

"Such an arrangement is substantially different from a compulsory check-off with or without closed shop and other combinations which could well affect the question. It is important that this distinction should be borne in mind. The only party compelled under the proposed arrangement in this case would be the employer. The employee would be left with complete freedom of action".

³³ (1953) B.R., page 307 à la page 318.

Dans l'affaire d'un différend entre *Price Brothers & Co. Ltd. vs Syndicats nationaux des employés de la pulpe et du papier de Riverbend et Jonquière*,³⁴ nous lisons sous la signature de Me Paul Lebel, président et de l'arbitre syndical, Me Yves Pratte:

"D'ailleurs, même en vertu du droit commun, l'employeur ne pourrait-il pas être contraint à l'exécution de la clause de retenue syndicale volontaire et révocable proposée par le Syndicat?"

"En vertu des articles 1570 et 1571 du Code Civil, toute vente ou cession de créances est parfaite à l'encontre des tiers par la signification de copie de la convention au débiteur ou par son acception".

"Comme le Syndicat possède, en vertu de la loi, le droit d'imposer une cotisation à chacun de ses membres (Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q., 1941, ch. 162, art. 2-A), le salarié peut convenir avec son union que la cotisation sera payable à même le produit de son travail. Cette convention vaudrait, suivant le droit commun, à l'encontre de son employeur et ce dernier serait tenu d'appliquer cette convention privée tant que le salarié serait à son emploi et, en l'absence même d'une clause à cet effet dans une convention collective de travail conclue entre l'employeur et le syndicat intéressé."

Me Jacques Dumoulin, arbitre patronal, fut dissident. Son rapport minoritaire portait surtout sur le rôle des syndicats ouvriers et leurs relations avec leurs membres, et sur l'opportunité d'accorder les clauses de sécurité syndicale demandées par les salariés.

La retenue syndicale volontaire et irrévocable est certainement légale. Quelle est la nature juridique de cette autorisation, ou de ces instructions, que l'employé donne à son employeur de retenir sur son salaire ses cotisations syndicales et de les remettre au syndicat? Nous sommes tout simplement en face d'un mandat. C'est parce que le code civil est à l'effet que le mandat est révocable,³⁵ qu'en certains milieux, on a dit que la retenue syndicale volontaire et irrévocable est illégale. Sans doute que le mandat est révocable, mais

³⁴ Ministère du travail — Document No 748 — Rapporté à *Relations industrielles*, Université Laval, Vol. 9, No 1 — Décembre 1953 — page 61.

³⁵ 1755 C.C.

il est de la plus élémentaire doctrine que le mandant peut renoncer à son droit de révocation, à condition que cette renonciation soit limitée dans son objet et pour un temps déterminé. Est-il nécessaire de citer des auteurs ?

1492. "*Cas d'irrévocabilité du mandat. La règle d'après laquelle le mandat est révocable par le mandant n'est qu'interprétative de volonté, les parties peuvent donc expressément prévoir que le mandat sera irrévocable. En pareil cas, il doit toutefois être limité à une affaire ou à un temps déterminé, l'ordre public s'opposant à un engagement indéfini et irrévocable*".³⁶

198. La retenue syndicale obligatoire.—Pour dire que la perception obligatoire des cotisations syndicales est illégale, on invoque d'abord la disposition du code civil à l'effet que "le paiement doit être fait aux créanciers, ou à quelqu'un ayant pouvoir de lui, ou autorisé par la justice ou par la Loi à recevoir pour lui".³⁷ A cette première objection, on répond victorieusement que pour ce qui est des salariés membres du syndicat au moment de la signature de la convention collective, ils sont liés par la clause de sécurité syndicale tout autant que par celle qui stipule des salaires en leur faveur, sauf le droit pour les membres d'un syndicat incorporé en vertu de la Loi des syndicats professionnels de s'en retirer en suivant la procédure indiquée à l'article 22, s'il s'agit d'une convention collective signée en vertu de cette loi. Même dans ce cas, la clause est parfaitement légale.

Quant aux salariés qui entrent dans le syndicat alors que la convention collective est en force, par leur affiliation ils adhèrent à la clause de retenue syndicale obligatoire. Ils y donnent un plein consentement. La restriction qui précède au sujet de la convention collective signée en vertu de la Loi des syndicats professionnels s'applique évidemment encore ici.

Les juristes qui s'en tiennent à l'argument que fournit l'article 1144 C.C. n'envisagent qu'une partie de notre droit

³⁶ Planiol & Ripert — *Droit civil* — 1932, 1ère éd. Vol. 11, No 1492 — page 845.

³⁷ 1144 C.C.

sur le sujet. Ils ignorent, volontairement ou non, le rôle du syndicat et de la convention collective en vertu de notre droit du travail.

Contre la perception obligatoire des cotisations syndicales, on fait aussi valoir l'ordonnance générale du salaire minimum, no 4, qui décrète que "nulle retenue ne peut être faite sur le salaire minimum payable à un salarié, sauf celles imposées par une disposition législative et celles décrétées par ordre d'un tribunal".

L'objection vaut pour les cas régis par la réglementation du salaire minimum, mais cette réglementation ne s'applique pas quand l'entreprise est couverte par une convention collective particulière plus avantageuse pour les salariés que les ordonnances, et il en est presque toujours ainsi. Dira-t-on qu'il faut alors appliquer à la fois la convention collective et l'article 24 de l'ordonnance, uniquement cet article qui défend les retenues sur les salaires? Quel est l'objet de cette défense? Assurer aux travailleurs les minima de salaire fixés par les échelles des ordonnances. Or, ces minima, ils les reçoivent avec un surplus au moyen de la convention collective. Le but poursuivi par le législateur est atteint. En outre, la méthode qui consisterait à appliquer à la fois la convention collective et l'ordonnance viendrait à l'encontre de l'esprit de la Loi du salaire minimum.

Par exception, la perception obligatoire des cotisations peut être rendue illégale par un décret. Deux cas sont susceptibles de se présenter: celui où la convention collective, qui renferme la clause de perception obligatoire, établit les mêmes salaires que le décret; aussi le cas où le décret stipule que les salaires supérieurs arrêtés par la convention collective doivent être maintenus.

Dernière objection contre la perception obligatoire des cotisations syndicales: elle serait interdite par l'article 22 de la Loi des relations ouvrières: "Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces, pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association". M. le juge Hyde a abordé la

question dans l'affaire *Price Brothers Company Limited vs Pierre Letarte & Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. & Al.*³⁸

"While there might be some conflict between a compulsory check-off and the provisions of the statute forbidding the use of intimidation or threats to induce anyone to become a member of an association (section 22) there could be no such objection to a voluntary revocable check-off cause".

Comment une clause de perception obligatoire des cotisations peut-elle tomber sous le coup de l'article 22 de la Loi des relations ouvrières ? Prenons quelques hypothèses parmi les plus susceptibles de se présenter. L'employeur décide d'appliquer la clause et l'employé réclame son plein salaire. Si le contrat est pour une durée indéterminée, selon les règles de droit que nous avons exposées, l'une ou l'autre des parties est libre de le rompre à volonté en tout temps. L'employeur peut fort bien dire à son employé qu'il s'est engagé dans une convention collective avec tel syndicat à percevoir les cotisations syndicales, et que c'est là une condition pour être embauché chez lui. Il n'y a là aucune intimidation ou menace. Cette façon de voir ne convient pas à l'ouvrier ? Il n'a qu'à chercher de l'emploi ailleurs. A plus forte raison l'employeur peut-il tenir ce langage à quelqu'un qui n'est pas encore à son service et désire y entrer.

Il n'y a que pour le salarié déjà embauché pour une durée déterminée, cas de plus en plus rare, que la clause de perception obligatoire des cotisations syndicales peut comporter intimidation ou menace de la part de l'employeur qui veut la respecter, parce que dans ce cas le patron n'a pas le droit de remercier son employé avant l'expiration du contrat de travail.

199. La formule Rand.—Pour les salariés membres du syndicat partie à la convention collective, la formule Rand n'est rien d'autre chose qu'une clause de perception obligatoire des cotisations syndicales. Appliquons ce que nous

³⁸ (1953) *B.R.*, page 312.

venons d'écrire: la formule Rand est légale à l'exception du cas, de plus en plus rare, des salariés embauchés pour un temps déterminé. L'employeur qui voudrait l'appliquer ici userait d'intimidation dans le sens de l'article 22 de la Loi des relations ouvrières.

Quant aux salariés qui ne sont pas membres du syndicat, il ne peut pas s'agir de cotisation syndicale, et la formule Rand constitue pour eux une contribution aux dépenses d'un syndicat dont ils ne font pas partie, mais qui leur a procuré des avantages appréciables en argent. Ils ne sont pas légalement endettés envers le syndicat et ils ont droit de recevoir tout leur salaire de l'employeur. C'est là l'enseignement du Code civil et ici on ne peut répondre par le jeu de la convention collective dont ils bénéficient sans doute, mais à laquelle ils sont étrangers, sauf dans le cas de reconnaissance syndicale.

Les principes de justice énoncés par M. le juge Rand nous vont parfaitement mais le législateur ne les a pas encore fait passer dans notre droit. Peut-être que, mû par un concept de justice supérieure, il le fera un jour. En attendant, il nous faut nous limiter à la mesure de justice que le législateur a considéré être dans l'intérêt public, même si elle nous paraît insuffisante.

Pour ce qui est de l'article 22 de la Loi des relations ouvrières, ce que nous avons écrit au sujet des salariés membres du syndicat partie à la convention collective s'applique aux salariés qui n'en sont pas membres.

La légalité des clauses de sécurité syndicale a fait l'objet d'une étude par Me Ls-Philippe Pigeon:

*"A mon avis, dit-il, la loi provinciale actuelle n'interdit aucune forme de sécurité syndicale, il y a des hommes de loi qui n'acceptent pas cela, mais après avoir étudié leurs arguments, je ne crois pas que quelques objections soient fondées sauf quand il s'agit d'ouvriers régis par une ordonnance de salaire minimum. . ."*³⁹

³⁹ Ls-P. Pigeon, *La légalité des clauses de sécurité syndicale* — *Bulletin des relations industrielles* — Université Laval. Vol. 4, No 10, juin 1949, page 91.

Signalons, pour terminer notre étude sur la sécurité syndicale dans la législation provinciale, qu'une clause ou l'autre de retenue ou de contribution syndicale se rencontre presque toujours dans la même convention collective avec une clause d'affiliation. Les deux se complètent et forment ce qu'on appelle la sécurité syndicale que les groupements professionnels de travailleurs font parfois passer avant les revendications de salaires. Après avoir réussi à obtenir une rémunération généralement suffisante, ils travaillent maintenant au maintien des syndicats auxquels ils doivent en bonne partie les succès remportés à date.

CHAPITRE II

La législation fédérale

200. Le Code national du travail.¹—201. L'article 502A du Code criminel, 367 du nouveau Code.—202. Parallèle entre la sécurité syndicale dans le droit fédéral et en Angleterre.

200. Le Code national du travail.—La sécurité syndicale est expressément déclarée licite par le premier paragraphe de l'article 6:

“Rien dans la présente loi n'interdit aux parties à une convention collective d'insérer dans ladite convention une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié ou accordant une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier spécifié”.

Ce texte couvre toutes les clauses de sécurité syndicale que nous avons étudiées. Cependant, le paragraphe deux du même article comporte des restrictions à la règle générale.

“Est valide toute stipulation de convention collective astreignant un employeur à congédier un employé parce que celui-ci est ou demeure membre d'un syndicat autre qu'un syndicat ouvrier spécifié, ou se livre à une activité au nom d'un syndicat autre qu'un syndicat ouvrier spécifié.

Cette disposition s'applique à l'atelier fermé après l'embauchage. Il permet d'exiger, au moment où un travailleur sollicite de l'emploi, qu'il soit membre du syndicat signataire de la convention collective, mais il interdit toute clause de sécurité syndicale obligeant un employeur à congédier un salarié parce qu'il appartient à un syndicat rival. Une des conséquences de cette restriction est de permettre à un salarié appartenant au syndicat qui a signé une convention collective avec une clause d'atelier fermé, de quitter ce syndicat pour adhérer à un syndicat destiné à remplacer le pre-

¹ S.R.C., 1952, ch. 152.

mier comme agent négociateur, sans s'exposer à perdre son emploi.

Ce qui précède s'applique aussi bien à l'atelier syndical parfait et imparfait et au maintien d'affiliation, qu'à l'atelier fermé.

201. L'article 502A du Code criminel, 367 du nouveau Code:

"Est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité, quiconque, étant un employeur ou l'agent d'un employeur, injustement et sans autorisation légitime,

- a) refuse d'employer ou congédie une personne pour la seule raison que ladite personne est membre d'un syndicat ouvrier ou d'une association ou alliance légitime d'ouvriers ou d'employés formée pour l'avancement licite de leurs intérêts et organisée pour les protéger dans la réglementation des salaires et des conditions de travail;*
- b) cherche par intimidation, par la menace de la perte d'une situation ou d'un emploi, ou en causant la perte réelle d'une situation ou d'un emploi, ou par la menace ou l'imposition d'une peine pécuniaire, à contraindre des travailleurs ou employés de s'abstenir d'être membres d'un syndicat ouvrier ou d'une association ou alliance à laquelle ils ont légitimement droit d'appartenir; ou*
- c) conclut, se coalise, conclut une convention ou s'entend avec un autre employeur ou son agent pour accomplir l'un des actes mentionnés à l'alinéa a) ou b).*

Aucune des clauses de sécurité syndicale que nous venons d'étudier ne tombe sous le coup de cet article ajouté au Code criminel en 1939, dans le but de protéger l'exercice du droit d'association par les salariés.

Ce que nous avons dit de l'article 21 de la Loi des relations ouvrières s'applique ici. Prenons le paragraphe A de l'article 367, qui correspond à la première partie du premier alinéa de l'article 21 de la loi provinciale. Il défend de refuser d'employer ou de congédier une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat ouvrier, et non pas parce qu'elle n'en est pas membre. Ce texte laisse le champ libre à l'employeur qui veut favoriser un syndicat en refusant d'employer quelqu'un qui n'en fait pas partie. Et même si le texte portait sur le refus d'employer une personne ou de la congédier

parce qu'elle n'est pas membre d'un syndicat, il ne ferait pas davantage obstacle aux clauses de sécurité syndicale parce que le législateur dit, "pour la seule raison". Un employeur lié par une convention collective avec une clause de sécurité syndicale, qui refuserait d'embaucher quelqu'un pour respecter l'engagement qu'il a pris, ne refuserait pas de lui donner de l'emploi pour la seule raison qu'il n'est pas membre du syndicat.

Dans *Society Brand Clothes Ltd. & Al vs Regem*, confirmant le jugement de M. le juge Edouard Archambault, la Cour d'appel a décidé que :

*"L'objection tirée de ce que le juge de première instance aurait erré en donnant aux mots "sole reason" le sens de "raison principale, cause déterminante ou causa causans", ne peut être admise s'il ressort qu'il n'y a pas lieu en l'espèce d'accepter comme cause déterminante du renvoi les motifs invoqués par la défense (insubordination, perte de temps, incompétence)."*²

Le paragraphe B de l'article 367, qui correspond à la deuxième partie du premier alinéa de l'article 21 de la loi provinciale, ne s'applique pas plus que le paragraphe A aux clauses de sécurité syndicale que nous avons vues. Ce qu'il défend, c'est de chercher à contraindre des travailleurs à s'abstenir d'être membres, et non de chercher à les amener à devenir membres, ce qui est le but de la sécurité syndicale.

Loin d'en défendre les principales clauses, l'article 367 du Code criminel favorise la sécurité syndicale. Appelé à interpréter ce texte M. le juge Edouard Archambault écrit :

"Il nous semble que la loi a pour objet de donner la liberté aux ouvriers de faire partie des unions ouvrières légitimes, sans que les patrons puissent user de représailles à leur endroit, et sans que les employés risquent la perte de leur emploi chez les employeurs, qui nourrissent des sentiments hostiles vis-à-vis des organisations ouvrières".³

Pour préciser, et ceci est très important, le législateur de 1939 a voulu protéger uniquement la liberté de faire partie d'un syndicat, et non pas celle de n'en pas faire partie.

² (1942) B.R., page 535.

³ *Society Brand Clothes Ltd. vs Regem* (1942) B.R., page 535 à la page 541.

202. Parallèle entre la sécurité syndicale dans le droit fédéral et en Angleterre.—Les deux textes de législation fédérale, qui ont trait à la sécurité syndicale, ont pour objet non seulement de respecter, mais de favoriser le droit qu'ont les travailleurs d'entrer dans les syndicats ouvriers. C'est une caractéristique de cette législation qu'il importe de souligner.

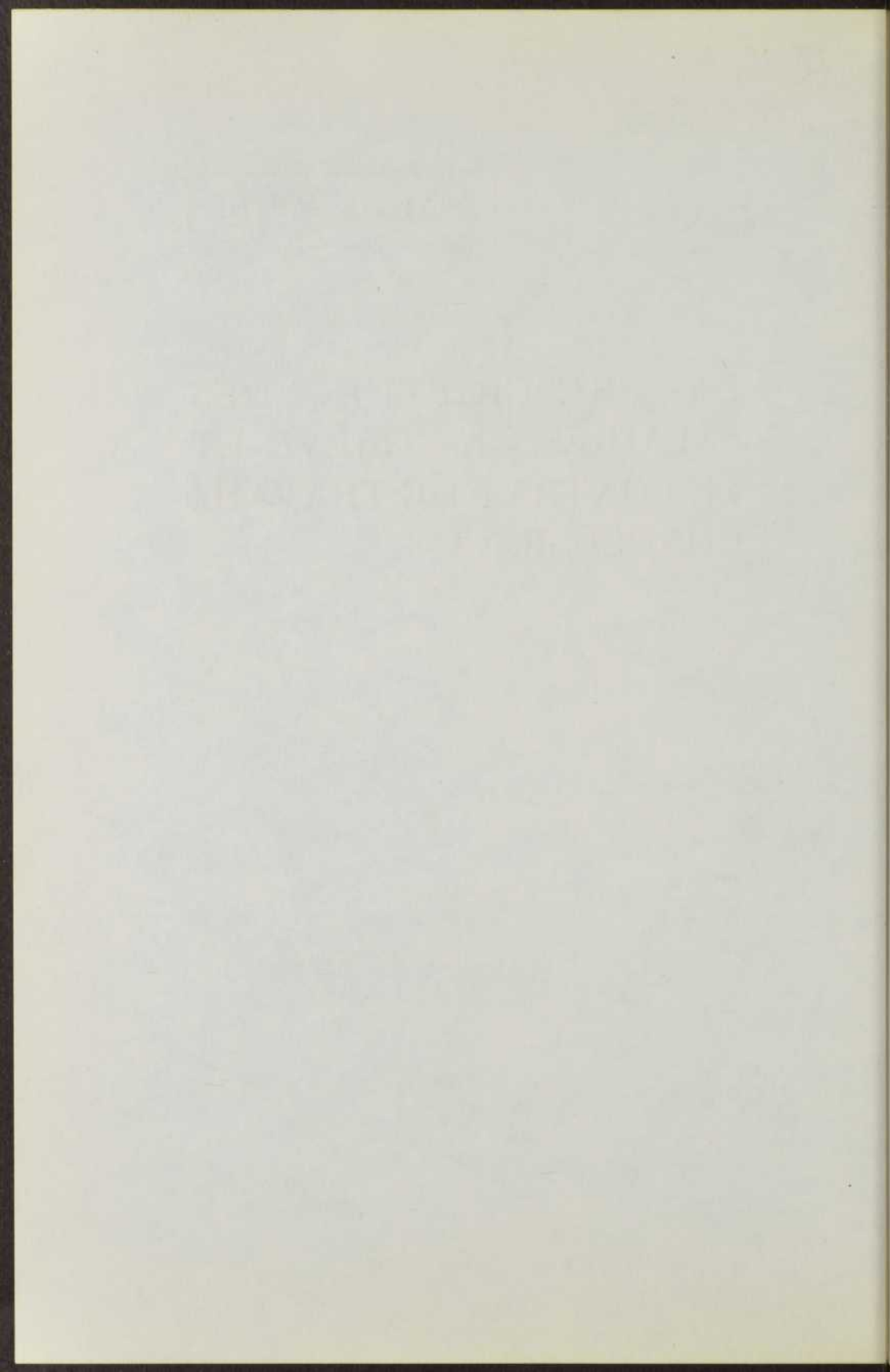
Le Code national du travail, et le législateur a tenu à le dire expressément, n'interdit en rien aux parties à une convention collective d'y insérer une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié ou accordant une préférence aux membres de ce syndicat.

L'article 502A, aujourd'hui 367, du code criminel favorise également l'exercice du droit qu'ont les travailleurs de s'affilier au syndicat, puisqu'il ne protège que la liberté d'en être membre et non celle de n'en pas faire partie, de sorte qu'en regard de ce texte, un employeur peut refuser d'embaucher quelqu'un parce qu'il n'est pas membre d'un syndicat, en d'autres termes, il peut exiger comme condition d'emploi que celui qui sollicite du travail entre ou reste dans le syndicat.

En Angleterre, dans les textes, le syndicat est libre. On a conservé la vieille tradition du syndicat volontaire, mais une des principales pratiques des relations patronales-ouvrières est le *one hundred persons shop*, qui veut que tous les employés fassent partie d'un syndicat quelconque. L'ouvrier syndiqué, souvent, refuse de travailler avec quelqu'un qui ne l'est pas. Les membres des *trade-unions* tolèrent difficilement la présence des *black-legs*, c'est-à-dire, de non syndiqués. Cette pratique a sa racine dans les règlements des anciennes *Guilds*. L'employeur, ordinairement, concourt dans cette action du mouvement ouvrier en refusant d'embaucher les non syndiqués, ou en donnant la préférence à ceux qui le sont, mais sans prendre d'engagement dans ce sens avec le syndicat. Toutes ces pratiques qui engendrent une véritable sécurité syndicale sont légales.

SIXIÈME PARTIE

LA PRESCRIPTION DES
SALAIRES. LA GRÈVE ET
LE CONTRAT DE TRAVAIL.
CONCLUSIONS



**La prescription des salaires.
La grève et le contrat de travail. Conclusions**

La prescription des salaires

303. Préliminaires.—204. Les prescriptions du droit statutaire.—205. Les prescriptions du Code civil.

203. Préliminaires.—Le droit du travail est un droit spécial, c'est-à-dire un droit qui ne régit que certaines tranches de la société, certaines classes sociales, des groupes économiques, comme le droit commercial et le droit maritime, bien que son champ d'application grandisse de jour en jour. Aujourd'hui, sur une population de 4,620,000 ¹ dans la province, il couvre directement au-delà de 1,200,000 personnes, en particulier avec ses dispositions de droit civil nouveau. Cependant, quelle que soit son importance, il n'en reste pas moins un droit spécial, d'où il résulte qu'à moins d'avoir un texte propre sur un sujet, on applique le droit commun, c'est-à-dire le Code civil et le Code de procédure.

204. Les prescriptions du droit statutaire.—Trois lois renferment des dispositions sur la prescription des salaires.

La Loi des syndicats professionnels, à l'article 26: ²

"Les actions nées de la convention collective de travail, intentées soit par une personne, soit par un groupement, sont prescrites par six mois."

La Loi de la convention collective, à l'article 37: ³

"L'action civile émanant du décret ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance."

¹ D'après les renseignements fournis par le gouvernement fédéral, en date du 1er juin 1955.

² S.R.Q., 1941, ch. 162.

³ S.R.Q., 1941, ch. 163.

La Loi du salaire minimum, à l'article 30: ⁴

"Sauf le cas prévu par le dernier alinéa du présent article, l'action civile naissant d'une ordonnance ou de la présente loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance."

Le dernier alinéa de l'article a trait à l'action en recouvrement des prélèvements destinés à rencontrer les frais d'application de la loi. Ici, la prescription est de cinq ans.

Nous avons également trois lois qui ne renferment pas de disposition sur la prescription des salaires:

La Loi des relations ouvrières; ⁵

La Loi des différends entre les services publics et leurs salariés; ⁶

La Loi des différends ouvriers de Québec.⁷

Dans ces trois cas, les salaires sont dûs soit en vertu d'une convention collective conclue à la négociation privée, au stage de la conciliation ou en exécution d'une décision des arbitres; soit en vertu d'une sentence arbitrale qui n'a pas été exécutée par la signature d'une convention collective. On ne peut appliquer l'article 26 de la Loi des syndicats professionnels où la prescription est de six mois, parce que ce texte est particulier à la convention collective prévue par cette loi. Doit-on appliquer l'article 30 de la Loi du salaire minimum, qui édicte également une prescription de six mois? A première vue du moins, une difficulté se présente.

La Loi du salaire minimum s'applique à tous les salariés dont le travail se fait dans la province, excepté les salariés travaillant à des exploitations agricoles, les domestiques de maison et les salariés régis par un décret rendu sous la Loi de la convention collective. Les conventions collectives particulières signées sans arbitrage ou en exécution de sentences arbitrales et les décisions des arbitres ne sont pas

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 164.

⁵ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁶ S.R.Q., 1941, ch. 169.

⁷ S.R.Q., 1941, ch. 167.

parmi les exceptions, a-t-on prétendu, et alors il faut leur appliquer la prescription de six mois, la règle générale de la Loi du salaire minimum. A cela, il y a deux réponses:

a) En vertu des articles 23, 24 et 25 de la Loi du salaire minimum, qu'on interprète de la même manière que la Cour suprême a interprété les articles correspondants de la Loi de la convention collective, c'est-à-dire, les articles 11, 12 et 13, dans *Le Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal et du district and Dominion Blank Book Company, Limited, and Dominion Blank Book Company, Limited Employees Association*,⁸ les conventions collectives particulières l'emportent sur la Loi du salaire minimum, donc, la rendent inopérante, si elles sont plus avantageuses pour les salariés, ce qui est toujours le cas.

b) L'article 30 de la Loi du salaire minimum s'applique à "l'action civile naissant d'une ordonnance ou de la loi". Dans le cas qui nous occupe, l'action naît non pas d'une ordonnance, mais d'une convention collective qui prime l'ordonnance; cette action ne naît pas davantage de la Loi du salaire minimum, mais de la Loi des relations ouvrières combinée avec la Loi des différends ouvriers de Québec pour les entreprises ordinaires ou, dans le cas des services publics, de ces deux lois combinées avec la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.

Ce que nous venons d'écrire s'applique également aux salaires dûs en vertu d'une sentence arbitrale qui n'a pas été exécutée par la signature d'une convention collective.

Donc, quand il s'agit de salaires dûs soit en vertu d'une convention collective particulière ou d'une sentence arbitrale régies par la Loi des relations ouvrières, la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés et la Loi des différends ouvriers de Québec, on applique le droit commun qui se trouve au Code civil.

205. Les prescriptions du Code civil.—Le Code civil renferme trois articles sur le sujet. L'article 2260, sixième

⁸ (1944) S.C.R., page 213.

paragraphe, pose la règle générale, la prescription de cinq ans:

"Pour services professionnels et déboursés des avocats et procureurs à compter du jugement final dans chaque cas."

L'article 2261, paragraphe trois, énonce une première exception, la prescription de deux ans:

"Pour salaires des employés non réputés domestiques et dont l'engagement est pour une année ou plus."

Enfin, l'article 2262, paragraphe trois également, donne une deuxième exception, la prescription d'un an:

"Pour gages des domestiques de maison ou de ferme, des commis de marchands et des autres employés dont l'engagement est à la journée, à la semaine, au mois ou pour moins d'une année."

Il n'entre pas dans les cadres de cet ouvrage d'examiner en détail les dispositions du Code civil sur la prescription des salaires. Ces textes font l'objet d'une très intéressante étude de M. le juge Ferdinand Roy, dans l'affaire de *L'Héreault vs Mathieu*:⁹

"Aux termes de l'art. 2260 C.C., la prescription pour louage d'ouvrage est de cinq ans dans tous les cas où le contrat ne stipule pas un engagement en vertu duquel le locateur devient l'employé du locataire, tel le cas des voituriers, des entrepreneurs d'ouvrage par devis et marché ou autrement."

"La prescription est de deux ans ou d'un an pour le salaire des locateurs d'ouvrage qui se sont engagés comme employés qui ont loué leurs services personnels: 1. elle est de deux ans si l'engagement est pour une année ou plus (sauf le cas des domestiques, quelle que soit la durée de l'engagement); 2. pour ceux dont l'engagement est pour moins d'une année (terme fixe); 3. pour tous les autres employés si leur engagement, de durée indéterminée, est à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois."

"Comme l'art. 2260 et l'art. 2262 visent tous deux du louage d'ouvrage pour une période qui peut être indéterminée, ce n'est pas la durée du contrat qui soustrait la prescription exceptionnelle de 2262 (un an),

⁹ (1943) C.S., page 12.

à la règle de 2260 (cinq ans), c'est l'espèce d'ouvrage qui fait la distinction: les locateurs visés par l'art. 2262, et partant exclus de l'art. 2260, sont les salariés qui s'engagent comme employés, i.e. qui louent un service personnel."

Dans un jugement récent, *Lévesque vs J.-B. Renaud & Cie Inc.*,¹⁰ la Cour d'appel a suivi la doctrine énoncée par l'ancien doyen de la Faculté de Droit de Laval:

"L'article 2262 par. 3 n'exige pas que la durée de l'engagement soit déterminée, pour la prescription d'un an quant aux gages des commis de marchands et des autres employés dont l'engagement est à la journée, à la semaine, au mois ou pour moins d'une année.

"Les articles 2261 par. 3 et 2262 par. 3 C.C. posent la règle suivante quant aux employés non réputés domestiques: la prescription est de deux ans si l'engagement est pour une année ou plus; elle est d'un an si l'engagement est pour moins d'une année ou pour une durée indéterminée."

La prescription des salaires dans le droit du travail a été étudiée au long par la Cour supérieure dans *Gagnon vs les Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Philippe*.¹¹ Il s'agissait d'une action intentée par une institutrice sur une sentence arbitrale, en application de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qui dit que la sentence arbitrale unanime ou majoritaire peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, sur poursuite intentée par une partie intéressée:

"La Loi des relations ouvrières, la Loi des différends ouvriers de Québec et la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés n'édicant aucune prescription des salaires, sont régies par l'art. 2260 par. 6 C.C. Se prescrit par cinq ans la réclamation d'une institutrice pour le paiement de l'augmentation de salaire fixée par une sentence arbitrale, les parties admettant qu'il n'y a jamais eu de convention collective particulière."

"La Loi des syndicats professionnels, la Loi de la convention collective et la Loi du salaire minimum édictant une prescription de six mois, ne s'appliquent pas dans l'espèce."

¹⁰ (1954) B.R., page 22.

¹¹ (1949) C.S., page 201.

Les effets de la grève sur le contrat de travail

206. Préliminaires.—207. Rupture ou suspension du contrat de travail.—
208. Le Droit français.—209. Notre Droit.

206. Préliminaires.—Un point sur lequel l'entente est souvent difficile lors du règlement d'une grève, est celui qui consiste à décider du sort des principaux grévistes à la reprise des activités. Généralement, on convient que tout le monde sera repris, sans tenir compte de la légalité, sauf les grévistes qui ont commis de graves délits. Il est tout de même intéressant de savoir ce que dit le droit sur le sujet, ce qui revient à se demander quels sont les effets de la grève sur le contrat de travail ?

207. Rupture ou suspension du contrat de travail.— Pour le contrat à durée déterminée, la question est de savoir si la grève justifie une rupture de la part de l'employeur. Quant au contrat à durée indéterminée, de beaucoup le plus fréquent, parce que les grévistes sont ordinairement des ouvriers embauchés sans terme, la grève entraîne-t-elle la rupture, ou simplement la suspension du contrat de travail ? Dans le premier cas, l'employeur n'est pas obligé de reprendre les grévistes, et n'a pas d'avis de congédiement à leur donner pour ne pas être recherché en dommages-intérêts. Au cas contraire, les grévistes ont le droit d'être repris ou de réclamer l'indemnité du délai-congé.

208. Le Droit français.—En France, l'article 4 de la Loi du 11 février 1950 est à l'effet que "la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable aux salariés". La loi ne distingue pas si le contrat est pour une durée déterminée ou non.

Avant la loi de 1950, on disait généralement que la grève justifiait l'employeur de rompre le contrat conclu pour une durée déterminée. L'employé, en interrompant son travail, violait un engagement avant l'arrivée du terme convenu. Pour ce qui est du contrat à durée indéterminée, la loi a mis fin à une longue controverse qui avait pendant un certain temps séparé la Cour de Cassation et la doctrine. La Cour de Cassation décidait que la grève comportait rupture du contrat de travail. Les grévistes, disait-elle, en demandant de nouvelles conditions, dénoncent l'ancien contrat. La majorité des auteurs, par contre, soutenaient la théorie de la suspension provisoire de l'exécution, qui laisse subsister le contrat. La résiliation, enseignaient-ils, résulte de la volonté des parties. Or, les grévistes, en cessant de travailler, ne veulent pas abandonner l'entreprise dont ils considèrent qu'ils font toujours partie. Ils désirent simplement amener l'employeur à leur consentir des contrats plus favorables.

"La grève est un phénomène juridique original, de droit collectif, et que l'on ne peut ramener à un ensemble d'actes de résiliation individuels des contrats de travail".¹

Au surplus, comment peut-on dire que la grève, qui est tout simplement l'exercice d'un droit, entraîne la rupture des contrats individuels de travail, comme le ferait une absence non justifiée? Ce serait pénaliser l'exercice d'un droit accordé par le législateur.

La jurisprudence avait évolué sous l'influence des arguments mis de l'avant par les auteurs. La thèse de la suspension a d'abord été acceptée par la Cour supérieure d'arbitrage² qui a dit qu'il faut, en cette matière, interpréter la volonté des grévistes, plutôt que rechercher si la grève est légitime. Elle a statué que, même si la grève n'est pas justifiée, elle n'entraîne pas la rupture des contrats de travail "en l'absence de toute volonté expresse ou implicite des salariés d'abandonner leur emploi".

¹ Rouast & Durand, *Précis de législation industrielle*, 1951, 4ème éd., No 222, page 290.

² *Droit social* 1939, p. 199.

Sans aller aussi loin que la Cour supérieure d'arbitrage, la Cour de Cassation s'est écartée de la thèse qui veut que la grève comporte toujours de la part des employés l'idée de rompre le contrat. Ainsi, une grève de courte durée ne rompt pas le contrat de travail.³ D'après la Cour de Cassation également, les grèves qui ne justifient pas une violation, de la part du patron, des conventions régulièrement conclues, ne comportent que suspension du contrat.⁴

Voici ce qu'on lit dans la deuxième édition de Planiol & Ripert, au sujet de la théorie de la rupture prônée par la jurisprudence française, surtout celle de la Cour de Cassation:

*“La jurisprudence avait eu le tort de ne voir dans une grève qu'une juxtaposition de ruptures individuelles, sans prendre conscience du fait qu'elle est un phénomène collectif. La cessation collective du travail ne signifie pas que chacun des grévistes veuille rompre individuellement avec l'employeur; c'est une arme de guerre dont ils usent pour faire pression sur l'employeur et souvent sur une collectivité d'employeurs, à l'effet d'améliorer les conditions du travail. Le but n'est pas de rompre, mais d'amender le contrat. La position ancienne de la jurisprudence s'explique parce que la grève était en quelque sorte en marge de la loi, le législateur s'étant contenté en 1865 d'abroger le délit de coalition. Il y avait moins un droit de grève qu'une liberté de faire grève.”*⁵

Dans la première édition de leur traité, Planiol & Ripert avaient adopté la théorie de la rupture comme thèse générale.⁶

209. Notre Droit.—Le droit français d'avant 1950 doit nous guider dans les cas qui relèvent de la juridiction provinciale, parce qu'il s'agit d'une matière de droit civil, qui n'est couverte par aucune disposition de droit statutaire. Comme thèse générale, la théorie de la suspension nous paraît plus juridique que celle de la rupture, surtout si on fait entrer en ligne de compte que le droit de grève est reconnu par des textes formels. Au surplus, la jurisprudence française

³ (Civ. 16 nov. 1927, *D.P.* 128, 1. 33; Civ. 15 juin 1937, *D.P.* 1938, 1. 27).

⁴ (Civ. 15 juin 1937, précité, et 4 août 1937, *D.P.* 1938, 1. 23).

⁵ Planiol & Ripert, *Traité pratique de droit civil français*, 1954, 2ème éd., tome II, no 876, page 126.

⁶ Planiol & Ripert, *Traité pratique de droit civil français*, 1932, 1ère éd., tome II, no 875, page 114.

se rattachait de plus en plus à cette théorie quand le législateur a décidé d'intervenir.

Ce qui précède s'applique à la grève légale conduite légalement, en particulier sans acte illégal de la part des grévistes individuellement, par exemple, sans acte de piquet criminel. Mais nous croyons que les actes posés par un salarié dans l'exercice de son droit de grève, quand ils sont passibles d'une sanction criminelle, ou une sanction pénale d'après le droit provincial, emportent rupture de son contrat de travail. Celui qui, au cours de l'exécution d'un contrat, commet un acte criminel ou illégal relié à ce contrat, rompt les relations contractuelles qui le liaient à l'autre partie.

Quid de la grève illégale ? C'est le cas des grèves qui tombent sous le coup de l'article 365 du nouveau Code criminel, l'ancien article 499, ou qui sont prohibées par nos lois de négociations collectives, les articles 21 et 22 du Code national du travail,⁷ et l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.⁸ C'est encore le cas de la grève interdite dans les services publics en toutes circonstances, en vertu de l'article 5 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.⁹ Nous ne croyons pas que dans ces cas, grèves illégales dans leurs principes, la grève rompe le contrat de travail des salariés qui ne commettent personnellement aucun acte illégal. La grève est une manifestation collective. L'illégalité ici est collective et non individuelle.

Nous avons une décision rendue par M. le juge C.-E. Guérin, le 23 décembre 1942, dans une matière relevant d'Ottawa, la Loi des banques, alors qu'il n'y avait pas de texte dans la loi fédérale.¹⁰ Il a appliqué la théorie de la rupture en s'appuyant sur la première opinion de Planiol & Ripert, publiée en 1932, et sur la jurisprudence française dans l'état où elle était à ce moment.

⁷ S.R.C., 1952, ch. 152.

⁸ S.R.Q., 1941, ch. 162A.

⁹ S.R.Q., 1941, ch. 169.

¹⁰ Enquête préliminaire, District de Montréal, no 8580, *Le Roi vs La Banque Canadienne Nationale*.

Le Code national du travail, à l'article 2, paragraphe deuxième, dit expressément que la grève ne rompt pas le contrat de travail:

"Personne ne cesse d'être un employé au sens de la présente loi pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de lock-out ou de grève pour l'unique raison de son renvoi contrairement à la présente loi."

L'expression pour *l'unique raison* a été interprétée par la Cour d'appel dans *Society Brand Clothes Ltd. & Al vs Regem*.¹¹ Il s'agissait d'appliquer l'article 502A de l'ancien code criminel, aujourd'hui 367:

"L'objection tirée de ce que le juge de première instance aurait erré en donnant aux mots "sole reason" le sens de "raison principale, cause déterminante ou causa causans", ne peut être admise s'il ressort qu'il n'y a pas lieu en l'espèce d'accepter comme cause déterminante du renvoi les motifs invoqués par la défense (insubordination, perte de temps, incompétence)".

¹¹ (1942), B.R., page 535.

CONCLUSIONS

210. Considérations sur le droit du travail en général et en particulier sur le droit régissant les rapports collectifs.

210. Considérations sur le droit du travail en général et en particulier sur le droit régissant les rapports collectifs.—Est-il nécessaire de rappeler que les lois qui régissent les rapports collectifs du travail ne constituent qu'une partie, la plus importante sans doute, de cette branche du droit, de formation récente, qu'on appelle le droit du travail ?

Ce droit, qui gouverne le travail subordonné, c'est-à-dire le travail de celui qui est soumis aux ordres de son employeur, sous sa surveillance et exposé à ses sanctions, régit les rapports individuels du travail, par exemple, le contrat de travail, tout comme les rapports collectifs. Il a également pour objet d'assurer à l'ouvrier l'exécution de son travail dans des conditions suffisantes de sécurité, d'hygiène et de moralité, et de le protéger contre les inconvénients, les risques et les dangers inhérents au métier. Le droit du travail, comme on le voit, forme une vaste construction juridique de la plus haute importance pour l'individu, pour la paix sociale et la vie économique.

Le droit du travail est de formation récente, avons-nous écrit. Nous avons assisté à sa naissance et à son développement en France, en Angleterre, aux Etats-Unis et chez nous, et nous connaissons les organismes qui président à son application et contribuent à son perfectionnement. Refaisons, en sens inverse, le chemin parcouru pour arriver à cette formule de relations patronales-ouvrières où les rapports collectifs, c'est-à-dire l'organisation sociale du travail, conditionnent et modèlent les rapports individuels, avec comme complément, des organismes de sécurité sociale sous forme d'assurance. Nous arrivons alors au début du XVIIIème

siècle, où la législation considérait la population ouvrière comme une classe sociale dont la condition était fixée, qui était destinée d'une façon permanente à faire le travail manuel dont la société avait besoin. En retour, l'ouvrier recevait ce qu'on considérait être un salaire et des conditions de travail raisonnables, et ne pouvait rien dire. C'était l'ère de l'individualisme et du libéralisme contre lesquels, avec d'autres facteurs économiques et sociaux, la classe ouvrière a dû lutter pendant près de deux siècles pour arriver, grâce à l'organisation professionnelle, aux formules compréhensives actuelles.

Sur un autre plan, il y a un siècle, des gouvernements instables craignaient les syndicats ouvriers. C'était une des raisons pour lesquelles ils ne voulaient pas les reconnaître légalement. De nos jours, ils les invitent à participer au contrôle économique de la nation.

Aujourd'hui, le principal problème dans les relations entre employeurs et employés, et qui est cause de beaucoup de conflits collectifs, consiste dans la distribution du revenu de l'industrie. Ce problème dépasse de beaucoup les relations du travail, et de sa solution dépend celle des principaux problèmes sociaux contemporains, car la distribution du revenu de l'industrie représente la distribution d'une partie considérable du revenu national, avec tout ce que cela comporte dans le domaine de l'éducation, de la santé, de l'habitation. Autant de motifs impératifs de ne pas envisager ce problème avec une conception philosophique matérialiste, de nous écarter de la lutte que se livrent actuellement des organisations ouvrières de plus en plus puissantes et des groupements industriels qui contrôlent presque la vie de la nation.

FIN DU LIVRE DEUXIÈME

ADDENDA

1. La constitutionnalité du Code National du Travail.—2. Intégration de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés dans celles des relations ouvrières et des différends entre les services publics et leurs salariés.

1. La constitutionnalité du Code National du Travail.¹—Le 28 juin dernier, la Cour suprême a rendu jugement sur la Référence que le Gouverneur Général en Conseil lui avait soumise, en rapport avec la constitutionnalité de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, communément appelée Code National du Travail. Deux questions avaient été posées au tribunal.

- (1) *Does the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, Revised Statutes of Canada, 1952, Chapter 152, apply in respect of the employees in Toronto of the Eastern Canada Stevedoring Co., Ltd., employed upon or in connection with the operation of the work, undertaking or business of the company as hereinbefore described?*
- (2) *Is the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, Revised Statutes of Canada, 1952, Chapter 152, ultra vires of the Parliament of Canada either in whole or in part and, if so, in what particular or particulars and to what extent?*

La Référence a été amenée par un litige entre deux syndicats ouvriers rivaux et le Procureur Général de l'Ontario.

En 1953, *The Brotherhood of Railway and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees*, en qualité d'agent négociateur pour l'unité de négociation de *The Eastern Canada Stevedoring Co., Ltd.*, compagnie à chartre fédérale avec siège social à Toronto, avait obtenu du ministre fédéral du travail les services d'un conciliateur et une convention collective avait été conclue entre la Fraternité et la compagnie.

¹ N. 51, p. 90 et s.

Le 15 juin 1954, *The United Workers of America* s'est adressée à l'*Ontario Labour Relations Board*, pour obtenir une accréditation comme agent négociateur des employés déjà couverts par la certification de la Fraternité. Le *Board* a décidé qu'il était compétent pour entendre la demande et procéder au mérite. La Fraternité s'est pourvue devant la Cour suprême de l'Ontario pour obtenir une annulation de la décision du *Board* ou, alternativement, qu'il lui soit ordonné de ne pas procéder ultérieurement sur l'application de *The United Mine Workers of America*. Le Procureur Général de l'Ontario est intervenu et a donné avis au Procureur Général du Canada qu'au cours des procédures, la constitutionnalité de la loi fédérale serait contestée. La Référence a été soumise à la Cour suprême dans le but de régler le différend et aussi, d'obtenir l'avis du tribunal sur la juridiction du Parlement pour adopter la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail.

La Cour a répondu comme suit aux questions posées:

As to Question (1):

All the Members of the Court are of opinion that the Act applies in respect of employees in Toronto of the Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd. employed upon or in connection with the operation of the work, undertaking, or business of the Company as described in the Order of Reference, with the exception of Rand J., who is of opinion that on the evidence before the Court the answer to the question should be No, and with the exception of Locke J., who is of opinion that it applies as to stevedoring, as defined in the Order, but not as to the office staff.

As to Question (2):

The Chief Justice, Taschereau J., Kellock J., Estey J., Cartwright J., Fauteux J. and Abbott J. are of opinion that the Act is intra vires so far as sections 1 to 53, inclusive, are concerned. The application of those sections will depend upon the circumstances of any particular case. Rand J. is of opinion that these sections in general and as to incidental matters are intra vires, with the qualifications indicated in his reasons. Locke J., is of opinion that these sections are intra vires, except as to employees engaged upon or in connection with the works, undertakings or businesses operated or carried on for or in connection

with shipping, the activities of which are confined within the limits of a province, or upon works, undertakings or businesses of which the main or principal part is so confined.

It is desired that the Court should deal with the other sections in the Act, the matter may be spoken to and arrangements will be made to hear such arguments as may be desired to be presented.

L'arrêt de la Cour suprême paraîtra dans la Partie VII des Rapports pour l'année 1955.

2. Intégration de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés dans celles des relations ouvrières et des différends entre les services publics et leurs salariés.²— Jugement a été rendu dans *Commission de Relations Ouvrières de la province de Québec vs Cité de St-Jean et Association canadienne des employés municipaux de St-Jean Inc.*³ La demanderesse disait qu'une sentence arbitrale, avec un projet de convention collective annexé, avait été rendue pour fixer les conditions de travail des employés de la défenderesse. Elle alléguait aussi un deuxième arbitrage sur ce qu'elle a appelé un grief présenté par l'Association, où il s'agissait d'interpréter une clause de la sentence, puis un troisième motivé par le refus de la Cité de St-Jean de payer ses employés tel qu'exigé par la deuxième décision arbitrale: le syndicat avait demandé une interprétation plus spécifique de la première décision. Les trois sentences, rendues par les mêmes arbitres, l'avaient été en vertu de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés,⁴ disait la demanderesse, et en conséquence, elles étaient finales et exécutoires. L'action réclamait quelque \$8,500 de salaires que la défenderesse devait à ses employés pour ne pas les avoir rémunérés selon

² N. 107, p. 225. Voir aussi: "Lois concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés", n. 103, 104, 105, pages 216 et s. Voir également: "Action en exécution de sentence arbitrale de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés", n. 172, 173, 174 et 175, p. 375 et s.

³ C.S. District d'Iberville, n. 7730, jugement du 19 avril 1955, non rapporté.

⁴ S.R.Q., 1941, ch. 169.

les termes des sentences, et dont la Commission était autorisée à poursuivre le paiement au terme de l'article 4 de la loi précitée.

La défenderesse, la Cité de St-Jean, a plaidé qu'elle avait signé, avec le syndicat, une convention collective identique au projet que la première sentence enjoignait aux parties de conclure; que la Commission n'était pas autorisée par la loi à intenter l'action; que les salaires réclamés ne pouvaient l'être qu'en vertu de la convention collective. Elle plaidait aussi prescription. La réponse est à l'effet que les trois sentences étaient finales et obligatoires, constituant en faveur de toute personne intéressée à s'en prévaloir un titre leur permettant d'en réclamer les avantages, que la signature d'une convention collective conforme à la sentence était "immatérielle" et ne changeait en rien la situation.

M. le juge Marier résume ainsi les moyens de droit soulevés par la Cité de St-Jean:

- I — *Les trois sentences invoquées par la demanderesse dans sa déclaration ont été rendues en vertu de la Loi concernant les corporations municipales et scolaires (13 Geo. VI, ch. 26) et n'ont pas été rendues en vertu de la Loi des différends entre les Services Publics et leurs salariés (8 Geo. VI, ch. 31); en vertu de cette première loi (13 Geo. VI, ch. 26) la demanderesse n'est pas autorisée à plaider au nom d'autrui et sa prétention est contraire à l'article 81 du Code Civil;*
- II — *À la suite des sentences rendues par le Juge Lippé, une convention a été signée entre les parties et la demanderesse tente de faire exécuter la convention quand son droit se borne, s'il existe sous réserve du premier moyen soulevé, à faire exécuter la sentence arbitrale;*
- III — *Toute la réclamation de la demanderesse serait prescrite sauf pour deux jours de salaire, étant donné que la prescription de six mois s'applique.*

Viennent ensuite deux citations de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, une à l'effet que l'expression "services publics" couvre les corporations municipales, puis l'article 4 au long:

"Tout différend concernant les conditions de travail entre un service public et ses salariés doit être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la convention collective existant entre ce service public et les

représentants de ces salariés, s'il y en a une et si elle y pourvoit, et dans tout autre cas, suivant les dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec (ch. 167).

"La sentence arbitrale, unanime et majoritaire, peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie intéressée ou par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec laquelle n'est pas tenue de mettre en cause la partie pour le bénéfice de laquelle elle agit."

Les deux autres paragraphes de l'article n'ont rien à voir à la cause. Le savant magistrat continue:

"Par une loi subséquente intitulée "Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, sanctionnée le 10 mars 1949, et contenue au chapitre 26 du Statut 13 Geo. VI, la législature a décrété la constitution d'un nouveau tribunal d'arbitrage pour régler les différends entre les corporations municipales et scolaires et leurs employés. L'article 2 de cette loi s'exprime ainsi:

"Les différends entre les corporations municipales et les corporations scolaires et leurs employés sont entendus et décidés par des conseils d'arbitrage composés de trois membres et constitués selon les dispositions qui suivent":

Au paragraphe premier, la loi définit au sous-paragraphe "c" le mot "différend" comme suit:

"Tout différend ou litige au sens de la Loi des différends ouvriers de Québec" (Statuts Refondus 1941, ch. 167)

Cette dernière loi ne fait nulle part mention de la Commission des relations ouvrières de la province de Québec et ne contient aucune disposition donnant à cette dernière le pouvoir de faire exécuter la sentence arbitrale ou quelques-unes de ses dispositions.

La défenderesse prétend que cette nouvelle loi a soustrait les corporations scolaires et municipales à l'application des dispositions de la Loi concernant les différends entre les services publics et les salariés (ch. 169) et a prévu tout un rouage nouveau pour aplanir des difficultés existant entre ces corps publics et leurs employés et qu'on ne peut chercher dans une autre loi un pouvoir ou un droit qui n'est pas spécifiquement énuméré dans cette dernière".

La Loi des différends concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés n'a pas soustrait les corporations scolaires et municipales à l'application des dispositions de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, comme la défenderesse l'a prétendu et elle

a également erré en droit quand elle a dit que pour décider la cause on ne pouvait chercher dans les lois du 3 février 1944 un pouvoir ou un droit qui n'était pas spécifiquement énuméré dans la loi de 1949. Par contre, elle a eu raison de dire que la loi de 1949 a prévu tout un rouage nouveau pour aplanir les difficultés entre les corporations municipales et scolaires et leurs employés. En vertu de la loi de 1949, le différend passe directement de la négociation privée à l'arbitrage, sans aller à la conciliation, et une sorte de corps d'arbitres existe en permanence, avec des arbitres attachés à une éventualité de différends déterminés à l'avance, alors qu'en vertu des lois du 3 février 1944, dans le cas de la négociation d'une convention collective, le différend va à l'arbitrage seulement si l'entente n'a pas été possible à la conciliation, et les arbitres sont nommés à l'occasion du litige et suivant les besoins du moment.

Les prétentions de la demanderesse maintenant:

"La demanderesse prétend au contraire que cette loi subséquente n'a fait que modifier certaines dispositions du chapitre 169 quant à la création des tribunaux d'arbitrage et leur fonctionnement, et que toutes les autres dispositions du chapitre 169, comme la défense de faire la grève et le droit de la Commission des relations ouvrières de faire exécuter les sentences, sont restées en force et vigueur".

La loi de 1949 a fait plus que modifier certaines dispositions des lois de 1944 quant à la création des tribunaux d'arbitrage et à leur fonctionnement. La définition que la loi spéciale donne du mot "différend" a été écartée par trois jugements de la Cour d'appel quand il s'agit de savoir ce qu'est un différend dans le sens de la loi générale,⁵ et toute une catégorie de différends couverts

⁵ *Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, (1947) B.R., p. 703, aussi rapporté à (1947) R.L., p. 513. — *Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*, (1948) R.L., p. 97. — *Price Brothers vs Pierre Letarte & Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Riverbend Inc. & al.*, (1953) B.R., page 307.

par les lois générales ne tombent pas sous le coup de la définition de la loi spéciale.⁶ De plus, en vertu de la loi spéciale, la sentence arbitrale et la convention collective doivent être pour un terme de 24 mois et peuvent contenir une clause de réajustements automatiques des salaires, alors que la sentence arbitrale de la loi générale ne peut lier les parties pour une période plus longue qu'un an. Enfin, la loi spéciale relève du ministre des affaires municipales ou du secrétaire de la province, alors que la loi générale est de la compétence du ministère du travail.

Le jugement continue:

"Il eut mieux valu pour dissiper tout équivoque de répéter dans la loi 13 Geo. VI, ch. 26 certaines des dispositions qui se trouvent au chapitre 169 (8 Geo. VI, ch. 31) ou bien d'y faire certaines références pour bien préciser que les dispositions du chapitre 169, que l'on n'avait pas l'intention d'abroger ou qui n'étaient pas contraires à la nouvelle loi, continueraient d'avoir force et effet dans les différends existant entre les corporations municipales et leurs employés; mais par le fait que la loi reste muette, est-ce que cela veut dire que toutes les dispositions du chapitre 169, qui s'appliquent aux corporations municipales, sont abrogées?"

M. le juge Marier cite Maxwell, puis il conclut:

"Comme aucune des dispositions de la loi 13 Geo. VI, ch. 26, ne vient en conflit avec les dispositions des paragraphes 4 et 5 de la Loi des différends ouvriers (ch. 31), et comme dit Maxwell, il n'y a aucune raison sérieuse, ni présomption raisonnable de croire que la législature a voulu rappeler les dispositions de cette loi qui concerne les pouvoirs de la Commission des relations ouvrières et le droit de grève lorsqu'on a créé par une nouvelle loi un nouveau bureau d'arbitrage pour régler les différends entre les corporations municipales et leurs employés, il faut donc conclure et ceci semble conforme au sens commun, que ces dispositions n'ont pas été rappelées et continuent de s'appliquer aux corporations municipales comme aux corporations scolaires".

Jusqu'ici, nous sommes d'accord avec le savant magistrat. Ce qu'il dit est au même effet que ce que nous avons écrit. La Cour a bien décidé sur la question qui consiste à inter-préter l'une en regard de l'autre la loi générale de 1944 et la

⁶ N. 105, p. 218.

loi spéciale de 1949, mais pouvait-elle, avec le dossier qui lui était soumis, conclure comme elle l'a fait ?

“En conséquence, la Commission des relations ouvrières de la province de Québec a droit de poursuivre la défenderesse pour faire exécuter la ou les sentences arbitrales rendues par le tribunal sous la présidence du Juge Lippé et le premier moyen de droit invoqué par la défenderesse est mal fondé.”

Sans doute que la Commission de relations ouvrières a le droit de poursuivre une corporation municipale en exécution d'une sentence arbitrale rendue en vertu de la loi de 1949. C'est là la règle, mais la question est de savoir si elle s'appliquait aux sentences que la Commission voulait exécuter, en particulier à la première. Nous y répondrons en même temps qu'à la deuxième partie du jugement, après avoir examiné certains passages des notes du savant juge sur le dernier moyen soulevé par la défense :

“À la suite des sentences rendues par le Juge Lippé, une convention a été signée entre les parties et la demanderesse tente de faire exécuter la convention quand son droit se borne, s'il existe sous réserve du premier moyen soulevé, à faire exécuter la sentence arbitrale”.

Précisons d'abord un point : ce n'est pas “à la suite des sentences rendues par M. le juge Lippé qu'une convention a été signée par les parties “mais bien à la suite de la première sentence, ce qui est bien différent, et le deuxième, comme le troisième arbitrage, ont trait à cette convention collective. La demanderesse, nous le savons, alléguait trois arbitrages : un premier portant sur un différend à l'occasion de la négociation d'une convention collective,⁷ et deux arbitrages d'interprétation et d'application de la convention.⁸ Ces deux espèces de différends se distinguent à bien des points de vue, surtout quand on met en regard la loi de 1944 et celle de 1949.

Le premier arbitrage avait pour objet la conclusion d'une convention collective entre la Cité de St-Jean et le syndicat,

⁷ N. 152, p. 309.

⁸ N. 156 et 158, p. 322 et 325.

à la suite d'une sentence qui en déterminerait les clauses, et, à défaut de telle convention, le paiement des salaires et l'exécution des conditions de travail et des autres avantages déterminés par les arbitres. Si une convention collective avait été conclue à la négociation privée, il n'y aurait pas eu d'arbitrage. Ce n'est qu'à défaut d'entente que l'arbitrage a lieu. L'objectif premier poursuivi par le législateur est la conclusion d'une convention collective et non un arbitrage. Ce point est clairement exprimé à l'article 14 de la loi générale. "Si le rapport (du conciliateur) atteste que l'entente n'a pas été possible le ministre nomme un conseil d'arbitrage". Les deux autres arbitrages supposaient l'existence d'une convention collective en force et bien opérante. Autrement, on ne serait pas allé deux fois devant un conseil arbitral pour la faire interpréter. Dans ses procédures, la Commission a traité les trois arbitrages de la même manière. La défenderesse a indiqué des différences que la Cour ne semble pas avoir retenues.

La question se pose de savoir si l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, à l'effet que la sentence peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent sur poursuite intentée par une partie ou par la Commission, opère quand les parties à un différend de négociations de convention collective ont signé la convention préparée par les arbitres. Il faut répondre négativement à cette question. Une telle réponse s'infère de l'esprit de la loi, comme des textes. Si l'une des parties n'exécute pas ses obligations, l'autre peut la poursuivre sur la convention, à moins que celle-ci ne soit nulle, auquel cas on pourrait procéder sur la sentence en alléguant la nullité de son exécution, car dans ce cas la sentence n'aurait pas réellement été exécutée.

Les lois du 3 février 1944 sont centrées sur la convention collective. Un des principaux objectifs que le législateur poursuit en accordant le droit d'association est la négociation de convention collective. Sur le plan de la grève, c'est au moyen des négociations collectives que le législateur essaie d'éviter ou de régler les conflits.

Le législateur a indiqué clairement que la convention collective prime la sentence arbitrale. Il l'a d'abord fait aux articles 11 à 14 de la loi générale, surtout à l'article 14, comme nous l'avons déjà vu. Il le dit aussi à l'article 15 de la même Loi des relations ouvrières, mis en regard de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés: la convention collective en effet peut être conclue pour un an, pour une ou deux années, avec renouvellement automatique dans le premier cas, alors que la sentence arbitrale ne peut lier les parties que pour un an. De plus, comme le dit M. le juge Pratte,⁹ "les conventions collectives sont assujetties à un régime qui leur permet de produire des effets que la sentence arbitrale ne peut avoir".

La conclusion d'une convention collective est la première façon d'exécuter la sentence arbitrale, l'exécution par excellence. Le syndicat qui vient de signer une convention collective avec l'employeur avec qui il est allé à l'arbitrage, dans les termes indiqués par les arbitres, ne pourrait ensuite ignorer cette convention et poursuivre son co-signataire sur la sentence. La Commission ne le peut pas davantage. Prétendre le contraire reviendrait à dire qu'un droit d'action lui est donné pour la poursuite d'un intérêt différent de celui des parties à l'arbitrage, par exemple, comme organisme représentant l'intérêt public. Le texte de la loi ne permet pas cette interprétation: "La Commission n'est pas tenue de mettre en cause la partie pour laquelle elle agit. Aussi, c'est à tort que M. le juge Marier dit:

"Ce serait trop facile pour une municipalité d'échapper aux obligations auxquelles elle a été condamnée par une sentence arbitrale, en prétendant qu'après avoir signé la convention que la sentence lui a ordonné de signer, elle n'est plus obligée d'en remplir les termes et que le corps public, qui avait le pouvoir de la forcer de signer cette convention, a perdu tout pouvoir d'exiger que les conditions de cette convention soient remplies. D'ailleurs, les termes de l'article 4 du chapitre 169 S.R.Q. sont assez larges et assez généraux pour permettre à la Cour de lui donner cette interprétation".

⁹ *Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, (1947) B.R., p. 703, page 718, aussi rapporté à (1947) R.L., page 513.

Tout d'abord, la Commission n'a aucunement le pouvoir de forcer une municipalité à signer une convention collective. Aucune autorité ne l'a. La Cité de St-Jean pouvait exécuter la sentence en accordant à ses salariés et au syndicat les salaires, les conditions de travail et les autres avantages déterminés par le syndicat sans signer de convention collective.¹⁰ Nous avons deux jugements unanimes de la Cour d'appel dans ce sens.¹¹ Par M. le juge Pratte:¹²

"Les arbitres ne sauraient ordonner la signature d'une convention conforme à leur décision; la loi ne leur en donne pas le pouvoir, et il répugnerait qu'elle le fit. Certes, un employeur avisé verrait un avantage à conclure une convention conforme à la sentence arbitrale, mais s'il ne le fait pas, les droits des employés ne sont pas pour cela amoindris: les conditions de travail seront désormais celles que la sentence aura déterminées".

Quant aux termes de l'article 4 auxquels M. le juge Marier réfère, ils disent expressément que la Commission poursuit pour le bénéfice des parties à l'arbitrage et elle n'a pas de droit d'action là où les parties n'en ont pas.

La Commission ne pouvait pas intenter d'action en exécution de la première sentence arbitrale parce qu'elle avait été exécutée, avec la conséquence que la demanderesse, de ce chef, n'avait pas de droit d'action. S'il n'y avait pas eu de convention collective de signé en exécution de cette sentence, une action prise par la Commission pour la faire exécuter n'aurait pas non plus dû être maintenue, parce que cette sentence était illégale vu que les différends de négociations d'une convention collective ne peuvent faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la Loi de 1949, d'après laquelle on a procédé. La raison de cela est que la définition du terme

¹⁰ N. 172 et 173, p. 375 et s.

¹¹ *Association catholique des institutrices du district No 16 Inc. vs Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, (1947) B.R., p. 703, aussi rapporté à (1947) R.L., p. 513. — *Association catholique des institutrices rurales du district No 60 Inc. vs Commissaires d'écoles de la municipalité scolaire de St-Pascal*, (1948) R.L., p. 97.

¹² page 716.

“différend” à l’article 1er de cette loi ne couvre pas cette catégorie de conflits.¹³

Le savant magistrat écrit:

“De plus, la convention que le tribunal a ordonné à la Cité de Saint-Jean de signer, bien que le tribunal l’appelle convention collective, n’en est pas une”.

Nous avons examiné le texte et, nous le disons avec déférence, il rencontre toutes les exigences de la loi. Le jugement continue:

“Elle (la convention) ne peut être sujette à l’extension juridique prévue à la section 2 du chapitre 103 S.R.Q. 1941; ce n’est pas non plus une entente entre un ou des groupes de salariés et un ou des employeurs, au contraire, c’est parce qu’il n’y avait pas d’entente que la loi est intervenue pour forcer les parties à soumettre leurs griefs à un Conseil d’arbitrage dont la décision est exécutoire sans qu’il soit nécessaire de l’entériner par un acte subséquent appelé à tort Convention Collective”.

Presque toutes les clauses de cette convention collective pouvaient être extensionnées. D’ailleurs, il n’est pas nécessaire pour qu’un accord soit une convention collective qu’il rencontre les exigences de l’extension. Bien plus, on peut en conclure dont la majorité des clauses ne sont pas susceptibles d’être l’objet d’un décret. On peut même en faire dont aucune clause n’est extensionnable.

Sans doute, il n’est pas nécessaire d’entériner les décisions arbitrales par un acte subséquent appelé convention, et nous nous sommes exprimé clairement sur le sujet, mais c’est tout de même la convention collective qui est recherchée par le législateur et ce n’est qu’à défaut d’une convention qu’on exécutera la sentence. Quant à savoir si la convention collective conclue après la sentence et pour l’exécuter est une véritable convention, la question ne fait aucun doute. Le législateur ne distingue pas la convention collective signée à la négociation privée ou à la conciliation, de celle signée après la sentence arbitrale et pour s’y conformer.

¹³ N. 105, p. 218.

Demandons-nous maintenant si l'action pouvait être maintenue en exécution de la deuxième et de la troisième sentence, toutes deux interprétatives de la première. Est-ce qu'à l'encontre de ces décisions, la défenderesse pouvait plaider l'illégalité de la première sentence? Non parce qu'elle l'avait acceptée, couvrant ainsi l'illégalité. Elle avait renoncé à l'invoquer, d'abord en l'exécutant par la signature de la convention collective, puis en demandant par deux fois aux arbitres d'interpréter leur première décision.

Sur le tout, il faut dire qu'une action pouvait être intentée soit par la Commission, soit par le syndicat sur la deuxième et la troisième sentence, par application de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. Le syndicat, mais non la Commission, pouvait aussi poursuivre sur la convention collective en réclamation de salaires non seulement pour ses membres mais pour toute l'unité de travail parce que le dossier nous permet de dire qu'il avait une reconnaissance syndicale.

La Cour a bien jugé en écartant le moyen de défense tiré de la prescription de six mois de la Loi des syndicats professionnels. Cependant, elle a erré en invoquant l'article 3 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés:

"Nonobstant les dispositions de toute loi générale ou spéciale, les dispositions de la Loi des relations ouvrières (ch. 162a) s'appliquent aux services publics et aux salariés à leur emploi, mais avec les modifications ci-après qui sont réputées en faire partie intégrante".

Ce texte n'a rien à voir avec la prescription des salaires dans le droit du travail. Il signifie que sauf les modifications contraires contenues dans la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, modifications que nous trouvons aux art. 4, 5 et 6, toute la Loi des relations ouvrières est intercalée dans la première loi et doit s'y lire comme si elle y était récitée. Contrairement à ce qu'on a souvent prétendu, cet article 3 ne signifie pas que toutes les lois générales ou spéciales qui seraient incompatibles avec la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, par exemple la Loi d'instruction publique, le Code

municipal, la Loi des cités et villes, deviennent inopérantes. Pour qu'il en soit ainsi, il faudrait que la Loi des relations ouvrières comportât des dispositions écartant les lois générales ou spéciales dont nous venons de donner des exemples. Or, il n'y a rien à cet effet dans la Loi des relations ouvrières. Ainsi, pour prendre l'exemple des Commissions scolaires, il n'y a aucun doute qu'elles peuvent signer des conventions collectives, mais elles ne peuvent consentir, dans ces contrats collectifs, des conditions de travail allant à l'encontre des dispositions d'ordre public du Code scolaire, par exemple le contrôle qu'elles doivent exercer sur le personnel enseignant. La capacité des commissions scolaires de conclure des conventions collectives à l'égard des institutrices à leur service ne peut être exercée que dans le cadre des dispositions de la Loi de l'instruction publique. C'est encore là un des points décidés par la Cour d'appel dans les litiges entre les Associations d'institutrices et les Commissaires d'écoles.

L'Article 26 de la Loi des syndicats professionnels ne s'applique qu'à la prescription des salaires dus en vertu de convention collective conclue d'après cette loi. Dans le cas sous examen, il s'agissait de salaires réclamés en vertu d'une sentence arbitrale rendue à la suite de négociations collectives régies par la Loi des relations ouvrières et la Loi concernant les différends entre les corporations municipales et scolaires et leurs employés. Comme ces lois ne renferment aucune disposition sur le sujet, le droit commun s'appliquait, en l'espèce, l'article 2261 C.C.

Le jugement renferme un *obiter dictum* à l'effet que les services publics sont exclus de l'application de la Loi des syndicats professionnels. L'article 3 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés est invoqué pour motiver cette opinion. Nous le disons avec déférence, cette façon de voir ne peut être acceptée. Depuis le 3 février 1944, des centaines de syndicats d'employés de services publics ont été incorporés en vertu de la Loi des syndicats professionnels, et la légalité de leur incorporation ne fait pas de doute, pas plus que celle des conventions collectives qu'ils ont signées en vertu de la même loi.

TABLE DES ASSOCIATIONS OUVRIÈRES ET PATRONALES

- All Canadian Congress of Labour, n. 39, p. 67.
- Association des manufacturiers canadiens Inc. de Montréal (l'), n. 69, p. 137, note 3.
- Association professionnelle des fonctionnaires féminins (l'), n. 63, p. 125, note 37.
- Canadian Labour Union (the), n. 36, p. 64.
- Chambre de construction Inc. Montréal (la), n. 69, p. 137, note 3.
- Chevaliers du travail (les), n. 24, p. 45; n. 36, p. 64; n. 39, p. 66 et 67.
- C.I.O. (*The Committee Industrial Organization*) n. 26, p. 47; n. 33, p. 52; n. 38, p. 66.
- Confédération des travailleurs catholiques du Canada (la), n. 39, p. 67; n. 44, p. 77; n. 51, p. 87; n. 60, p. 116; n. 69, p. 136 et 137, note 3; n. 94, p. 194.
- Congrès canadien du travail (le), n. 38, p. 66; n. 39, p. 67; n. 44, p. 77; n. 51, p. 87.
- Congrès des métiers et du travail (le), n. 38, p. 66; n. 39, p. 66; n. 40, p. 68; n. 45, p. 79; n. 49, p. 83; n. 51, p. 87; n. 53, p. 97; n. 59, p. 115; n. 68, p. 135; n. 69, p. 137, note 3.
- Congrès national du travail (le), n. 69, p. 137, note 3.
- Corporations de métiers au Canada (les), n. 34, p. 61.
- Corporations de métiers en France (les), n. 1, p. 5.
- Corporation des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la province (la), n. 126, p. 243.
- Corporation des horlogers-bijoutiers de la province de Québec (la), n. 128, p. 244.
- Corporation des maîtres-électriciens de la province de Québec (la), n. 127, p. 244.

- Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la province de Québec (1a), n. 125, p. 242.
- Fédération américaine du travail (1a), n. 25, p. 46; n. 33, p. 52; n. 38, p. 66.
- Fédération canadienne du travail (1a), n. 39, p. 67.
- Fédération catholique des institutrices rurales (1a), n. 101, p. 211.
- Fédération des comités paritaires (1a), n. 157, p. 324.
- Fédération des commissions scolaires catholiques (1a), n. 62, p. 120, note 12.
- Fédération ouvrière mutuelle du Nord (1a), n. 39, p. 66.
- Fraternités de cheminots (les), n. 40, p. 68; n. 51, p. 87; n. 51, p. 90.
- Guilds en Angleterre (les), n. 15, p. 29.
- Mouvement ouvrier anglais (*The labour*), n. 22, p. 40-41.
- National Trade and Labour Congress, n. 39, p. 67.
- Première Internationale (1a), n. 3, p. 9.
- Syndicats nationaux catholiques (les), n. 39, p. 66; n. 39, p. 67; n. 59, p. 114; n. 69, p. 136.
- Union catholique des cultivateurs (l') (l'U.C.C.), n. 60, p. 116.

TABLE ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

A

ACTION

France

Annulation de sentence arbitrale pour excès de pouvoir ou en violation de la loi, n. 175, p. 378.
Conflits individuels, devant les tribunaux civils et les conseils de prud'hommes, n. 131, p. 259; n. 159, p. 332.
Rouast & Durand, n. 160, p. 338.
Syndicats professionnels, sur les accords de conciliation, n. 10, p. 20 et s.
Syndicats professionnels, sur les sentences arbitrales, n. 10, p. 20 et s.
Syndicale, à but professionnel, n. 160, p. 338.

États-Unis

En responsabilité, n. 33, p. 53 et s.

Province de Québec

Addenda 2, p. 467.
Contre les syndicats non incorporés, n. 67 et 68, p. 132 et s.
Convention collective de la Loi des syndicats professionnels, n. 159, p. 334 et s.

Convention collective extensionnée et salaire minimum, n. 159, p. 332 et s.
Convention collective et sentence arbitrale de la Loi des relations ouvrières, n. 159, p. 335 et s.
Dommages-intérêts, en vertu de la Loi de la convention collective, n. 81, p. 166.
Dommages-intérêts, en vertu de la Loi du salaire minimum, n. 87, p. 174.
Exécution de sentence arbitrale de la Loi des corporations municipales et scolaires et leurs employés, n. 107, p. 225 et s.
Exécution de sentence arbitrale de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, n. 158, p. 325 et s. n. 172, 173, 174 et 175, p. 375 et s.
Exécution de sentence arbitrale de la Loi des différends ouvriers de Québec, n. 158, p. 325 et 330; n. 57, p. 103 et s.
Griefs et convention collective particulière, n. 158, p. 326 et s.
Griefs et régime du décret, n. 157, p. 323 et s.
Pénale en vertu de la Loi de la convention collective, n. 81, p. 166.
Pénale en vertu des lois du 3 février 1944, n. 99, p. 203.

Pénale en vertu de la Loi du salaire minimum, n. 87, p. 173.
 Réclamation de salaires, n. 159, p. 331 et s.
 Syndicale à but professionnel, n. 160, p. 337 et s.
 Taschereau, Me L.-A., n. 59, p. 115; n. 160, p. 339.

AGRONOME

Profession libérale, n. 63, p. 122.
 Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 183.
 Salarié, n. 92, p. 181.
 Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

ARCHITECTE

Profession libérale, n. 63, p. 122.
 Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 181.
 Salarié, n. 92, p. 181.
 Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

ARPENTEUR

Profession libérale, n. 63, p. 122.
 Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 183.
 Salarié, n. 92, p. 181.
 Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

ARBITRAGE

France

Action pour excès de pouvoir ou violation de la loi, n. 175, p. 378.
 Arbitre (l') et la loi actuelle, conflits de droit, n. 10, p. 19; n. 132, p. 260; conflits d'intérêts, n. 133, p. 262.
 Bideault, Georges, n. 10, p. 20.
 Carmaux, du président Loubet, n. 5, p. 12.
 Commission du Luxembourg, n. 2, p. 9.

Conflits de droit ou juridiques et conflits d'intérêts ou économiques, conflits individuels et collectifs, distinction et attribution de compétence, n. 131, p. 258 et s.

Cour supérieure d'arbitrage, création de la première Cour, n. 7, p. 15.

Cour supérieure d'arbitrage, loi actuelle, n. 14, p. 25, 26.

Facultatif, n. 5, p. 11 et s.

Grève et (l'), n. 12, p. 24.

Loi sur la conciliation et (l'), première loi, n. 5, p. 11.

Obligatoire, accords de Matignon, n. 7, p. 13 et s.

Patronat, hostilité, n. 129, p. 252.

Rapports collectifs entre les organismes professionnels, n. 129, p. 255; n. 134, p. 263.

Régime actuel, loi du 11 février 1950, n. 8, p. 15; n. 9, p. 19; n. 10, p. 20 et s.

Angleterre

Accords à l'amiable, n. 21, p. 37.

Conventions collectives, n. 21, p. 37.

Facultatif, n. 18, p. 33.

Grunebaum-Ballin & Renée Petit, n. 21, p. 38.

Guerre de 1914-18, n. 18, p. 33.

Guerre de 1939-44, n. 21, p. 40.

Industrial Court Act de 1919, n. 18, p. 33.

Obligatoire, n. 18, p. 33.

Patronat, attitude, n. 21, p. 37.

Premier, n. 16, p. 31.

États-Unis

Conflits de droit et d'intérêts, n. 135, p. 265 et s.

Institué par l'État en vertu de la Loi Norris-LaGuardia, n. 31, p. 50; la Loi Wagner, n. 32, p. 51; la Loi Taft-Hartley, n. 33, p. 52.

Services publics d'après la Loi de certains États, n. 33, p. 57.

Canada

Campagne en faveur de (l') au lieu du recours à la grève, n. 36, p. 64.

Code national du travail, n. 51, p. 87.

Conflits de droit en Ontario et dans les autres provinces de *Common Law*, n. 135, p. 266 et s.

Loi concernant la conciliation et le travail, n. 46, p. 81.

Loi Lemieux, n. 47, p. 82.

Rôle de (l') dans le Code national du travail, n. 119, p. 239.

Province de Québec

Conciliation post-arbitrale, n. 170 et 171, p. 373.

Contrôle judiciaire: bref de prohibition; Loi des relations ouvrières; Loi des différends entre les services publics et leurs salariés; Loi des différends ouvriers de Québec; jurisprudence sur la fonction des arbitres; tribunaux inférieurs; effet des textes restrictifs de l'autorité judiciaire; solution proposée; l'article 50 C.P.C., n. 176 à 183, p. 381 et s.

Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services municipaux, abrogée en 1944, n. 89, p. 176; n. 90, p. 177.

Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés, abrogée en 1944, n. 89, p. 176; n. 90, p. 178.

Loi des différends ouvriers de Québec

Action en exécution de sentence, n. 57, p. 103 et s.

Action en nullité de sentence, n. 57, p. 104.

Application de la loi, n. 54, p. 97.
Barrette, A., n. 101, p. 212; n. 162, p. 345.

Bégin, Cardinal, archevêque de Québec et le lock-out de 1901 dans la chaussure, n. 53, p. 95.

Binet, Me Henri, n. 58, p. 107, note 28; n. 134, p. 265.

Bissonnette, M. le juge B., n. 57, p. 105; n. 58, p. 113.

Bruchési, archevêque de Montréal, grève des débardeurs 1903; grève des charpentiers et plâtriers 1905, n. 53, p. 96, note 4.

Bruneau, M. le juge A.-A., n. 57, p. 104.

Composition du conseil, n. 55, p. 98.

Casey, M. le juge P.-C., n. 58, p. 111.

Dispositions de fond, n. 57, p. 103.
Droit (le) et les arbitres, n. 58, p. 107.

Équité et bonne conscience, n. 58, p. 107.

Gagné, M. le juge J.-A., n. 56, p. 102.

Girouard, M. le juge Wilfrid, n. 180, p. 397.

Gouin, Lomer, n. 53, p. 96.

Guilbault, Jacques, "La loi québécoise de conciliation et (d)", *Revue du Barreau*, tome 11, p. 221-277, 329 et 385, n. 53, p. 95.

Historique de la loi, n. 53, p. 95.

Instruction (l'), n. 56, p. 100.

Jurisprudence arbitrale sur la sécurité syndicale, n. 189, p. 418 et s.

Lacoste, M. le juge en chef, n. 58, p. 108.

Larombière, n. 58, p. 108.

Létourneau, M. le juge en chef, n. 58, p. 111.

Nomination des arbitres, n. 55, p. 98.

- Objections à (l'), n. 161, 162, p. 343 et s.
- Parent, N.-S., n. 53, p. 96.
- Pratte, M. le juge Garon, n. 58, p. 111.
- Preuve, n. 163, 164, 165, p. 348 et s.
- Procédures, n. 56, p. 100.
- St-Jacques, M. le juge J.-L., n. 58, p. 111; n. 178, p. 394.
- Savard, M. le juge Alfred, n. 180, p. 397.
- Sentence, n. 56, p. 100.
- Sources de la loi, n. 53, p. 95.
- Témoins, refus de comparaître et de répondre, n. 164, p. 349 et s.
- Tremblay, Gérard, n. 101, p. 212; n. 162, p. 345.
- Loi du salaire minimum*
- Commission du salaire minimum, n. 85, p. 171.
- Loi des relations ouvrières et Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*
- Action en exécution de sentence; clauses normatives; clauses contractuelles; la sentence constitue un titre par elle-même, n. 172 à 175, p. 375 et s.
- Application de la loi, n. 90, p. 177; n. 91, p. 179.
- Application et interprétation de convention collective, n. 156, p. 322 et s.
- Barclay, M. le juge G., n. 176, p. 382; n. 182, p. 402 et s.
- Bertrand, M. le juge Ernest, n. 176, p. 382; n. 182, p. 402.
- Bissonnette, M. le juge B., n. 179, p. 396.
- Boulangier, M. le juge J.-O., n. 167, p. 357.
- Causes lointaines et immédiates de la loi, n. 88, p. 175 et s.
- Casey, M. le juge P.-C., n. 178, p. 394.
- Choquette, M. le juge F., n. 176, p. 384; n. 182, p. 401 et s.
- Collectif, sens du mot, n. 94, p. 193 et s.
- Conciliation post-arbitrale, n. 170 et 171, p. 373 et s.
- Cousineau, M. le juge Louis, n. 105, p. 222.
- Définitions, n. 92, p. 179 et s.
- Différends devant être soumis à (l'), n. 93, p. 186 et s.
- Dion, M. le juge J.-A., n. 176, p. 385; n. 180, p. 399; n. 182, p. 403.
- Dispositions de fond, n. 94, p. 192 et s.
- Fauteux, M. le juge G., n. 182, p. 405.
- Grève après le rapport du conseil arbitral, n. 96, p. 200.
- Griefs et convention collective particulière, n. 158, p. 325 et s.
- Griefs et régime du décret, n. 157, p. 323 et s.
- Historique de la loi, n. 88, p. 175.
- Kellock, M. le juge R.-L., n. 182, p. 404.
- Kerwin, M. le juge en chef, n. 182, p. 404.
- Lebel, Me Paul, n. 180, p. 399.
- Leblanc, Me Albert, n. 93, p. 190, note 33.
- Létourneau, M. le juge en chef, n. 178, p. 394.
- Lois abrogées, n. 89, p. 176.
- Marchand, M. le juge A., n. 176, p. 382; n. 180 p. 398; n. 182, p. 402.
- Négociations d'amendements et de renouvellement, n. 154, p. 312 et s.
- Négociations d'une première convention collective, n. 152, p. 309.
- Objections à (l'), n. 161, p. 343 et s.
- Obligatoire, n. 90, p. 177 et s.

Parallèle avant et après 1944, n. 90, p. 177 et s.

Pigeon, Me L.-P., n. 100, p. 210.

Pratiques interdites, n. 96, p. 200.

Pratte, M. le juge G., n. 178, p. 394.

Pratte, Me Louis, n. 183, p. 407.

Procédure pour obtenir un conseil et devant les arbitres, n. 93, p. 186 et s.

Réouverture des négociations sur les salaires, n. 155, p. 315.

Robert, Me Gaétan, n. 93, p. 190, note 33.

Services publics, n. 97, p. 201 et s.

Sutherland, H., n. 182, p. 405.

Tremblay, M. le juge T., n. 180, p. 399.

Loi pour assurer le progrès de l'éducation

Abolition de (l') dans les municipalités rurales, n. 102, p. 214.

Barrette, A., n. 101, p. 212.

Côté, Omer, n. 101, p. 213.

Doré, Victor, n. 101, p. 212.

Dumaine, Cyrille, n. 101, p. 212.

Gaudreau, Laure, n. 101, p. 212.

Historique de la loi, n. 101, p. 211 et s.

Tremblay, Gérard, n. 101, p. 212.

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés

Addenda 2, p. 467.

Application de la loi, n. 104, p. 218.

Corporations municipales et scolaires de cité ou de ville, n. 108, p. 226 et s.

Différend, n. 105, p. 218 et s.

Dispositions de fond, n. 106, p. 223 et s.

Historique de la loi, n. 103, p. 216 et s.

Intégration de la loi dans celles du 3 février 1944, n. 107, p. 225 et s.

Sentence arbitrale, sens du mot différend et contenu; situation de faits; point de droit; droit français; notre droit; jurisprudence; conclusions, n. 166 à 169, p. 356 et s.

Tiers arbitre, n. 55, p. 98 et s.

ASSOCIATION

France

Capitant & Cuche, n. 2, p. 9, note 1.

Olivier, Émile, n. 3, p. 10.

Partie à la convention collective, loi de 1919, n. 6, p. 13.

Plus représentative, loi de 1936, n. 7, p. 14; loi actuelle, n. 9, p. 17.

Prohibée par Loi Le Chapelier 1791, n. 1, p. 7.

Reconnaissance légale, 1884, n. 4, p. 10.

Tolérance et encouragement à partir de 1860, n. 3, p. 9.

Waldeck-Rousseau, n. 4, p. 10.

Angleterre

Activités au 18ième siècle, n. 15, p. 30.

Attlee, Clement, n. 22, p. 41.

Baldwin, Stanley, n. 19, p. 34.

Bentham, Jérémy, n. 16, p. 32.

Bevin, Ernest, n. 19, p. 35.

Clubs et sociétés secrètes d'ouvriers, fin du régime des Guilds et des statuts, n. 15, p. 30.

Grunebaum-Ballin et Renée Petit, n. 19, p. 35.

Hume, Joseph, n. 16, p. 32.

Mise hors la loi par la *Common Law*, n. 15, p. 30.

Mise hors la loi par les *Combinations Acts*, n. 16, p. 31 et s.

Pétition au parlement, n. 15, p. 30.

Pitt, William, n. 16, p. 31.

- Peel, Robert, n. 17, p. 32.
 Place, Francis, n. 16, p. 32.
 Reconnaissance légale 1824, n. 17, p. 32.
Trade Disputes Act 1946, n. 19, p. 34.
- États-Unis**
- Capacité de poursuivre et d'être poursuivi, n. 33, p. 54.
 Chevaliers du travail, n. 24, p. 45.
 C.I.O., n. 26, p. 47.
 Eisenhower, le président, n. 33, p. 57.
 Fédération américaine du travail, n. 25, p. 46.
 Green, William, n. 25, p. 47.
 Gumpers, Samuel, n. 25, p. 46.
 Hartley, Fred A., n. 33, p. 52, note 1.
 Individualisme prohibé par la *Common Law* au 19^{ème} siècle, n. 23, p. 45.
 Lewis, John, mineurs, n. 26, p. 47.
 Loi Clayton, première législation en faveur des unions, n. 29, p. 49.
 Loi Sherman contre les trusts, n. 28, p. 48.
 Loi Taft-Hartley, n. 33, p. 52, 53.
 Loi Wagner 1935, n. 32, p. 51.
 Meany, Georges, n. 25, p. 47.
 Murray, Philippe, n. 26, p. 47.
 Ruether, Walter, n. 26, p. 47.
 Shaw, juge en chef du Massachusetts, n. 23, p. 45.
 Taft, Robert-A., n. 33, p. 52, note 1.
 Truman, Harry, n. 33, p. 57.
- Canada**
- All Canadian Congress of Labour, n. 38, p. 66.
 Canadian Labour Union, n. 36, p. 64.
 Cheminots, n. 40, p. 68.
 Chevaliers de St-Crispin, n. 36, p. 64.
- Chevaliers du travail, apparition 1867, n. 36, p. 64; disparition 1901, n. 38, p. 66.
 C.I.O. 1938, n. 38, p. 66.
 Coats, R. H., n. 35, p. 62, note 3.
 Code national du travail, n. 51, p. 87 et s.
Common Law anglais, n. 44, p. 73.
 Congrès canadien du travail 1940, n. 38, p. 66.
 Congrès des métiers et du travail 1886, n. 38, p. 66.
 Duff, M. le juge en chef, n. 50, p. 86.
 Fédération américaine du travail, n. 38, p. 66.
 Harrison, M. le juge, n. 44, p. 75.
 Jodoin, Claude, n. 38, p. 66.
 Logan, H. A., n. 35, p. 62, note 2.
 Loi actuelle, loi des syndicats ouvriers, n. 50, p. 85.
 Loi Lemieux 1907, n. 47, p. 82.
 MacDonald, John A., n. 44, p. 75.
 Mackenzie King, William Lyon, n. 46, p. 81, note 14; n. 47, p. 82, note 17.
 Middleton, M. le juge J. E., n. 50, p. 86.
 Mosher, A. R., n. 38, p. 66.
 Premier syndicat, dans l'imprimerie à Québec 1827, n. 35, p. 62.
 Quévillon, Louis, n. 34, p. 62.
 Reconnaissance du droit (d'), Loi concernant les associations ouvrières 1872, n. 44, p. 74.
 Schéma de la législation fédérale actuelle, n. 52, p. 91 et s.
 Syndicats d'origine canadienne, 1901, n. 39, p. 66.
 Trade Unions anglais 1850, disparition, n. 35, p. 63.
 Unionisme américain 1859, n. 36, p. 63; apparition, développement et position actuelle, n. 38, p. 66.
 Vaillancourt, Émile, n. 34, p. 62.

Woodsworth, J. S., l'article 502A du C. Cr., aujourd'hui 367, n. 49, p. 83 et s.

Province de Québec

Beaulé, Pierre, n. 39, p. 67; n. 66, p. 131, note 44.

Charpentier, Alfred, n. 39, p. 67.

Corporations de métiers, n. 34, p. 61.

Dubuc, J.-E.-A., n. 39, p. 66.

Lapointe, Eugène, n. 39, p. 66.

Loi des syndicats professionnels

Application de la loi, n. 60, p. 116.

Barré, Laurent, n. 60, p. 116.

Conditions d'admission, n. 63, p. 122 et s.

Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, n. 60, p. 116.

Convention collective, n. 66, p. 129 et s.

Dion, Me Denys, n. 59, p. 115, note 4.

Fonctionnaires, n. 63, p. 124 et s.

Gouin, Me Léon Mercier, n. 59, p. 114, note 3.

Historique de la loi, n. 59, p. 114.

Idées maitresses, n. 61, p. 117.

Lapointe, Me Simon, n. 59, p. 114, note 3.

Membres, qui peut être, n. 62, p. 118 et s.

Membres fondateurs, qui peut être, n. 62, p. 118.

Objet, n. 64, p. 127 et s.

Perreault, Me Antonio, n. 59, p. 114, note 3.

Procédures de formation, n. 65, p. 128 et s.

Professions libérales, n. 63, p. 122 et s.

Union catholique des cultivateurs, n. 60, p. 116.

Lois du 3 février 1944

Champ couvert, n. 91, p. 179.

Définitions, n. 92, p. 179 et s.

Dispositions de fond, n. 94, p. 192 et s.

McDougall, M. le juge Stuart, n. 88, p. 176.

Parallèle avant et après 1944, n. 90, p. 176 et s.

Pigeon, Me L.-P., n. 100, p. 210.

Pratte, M. le juge Garon, n. 88, p. 176.

Prévost, M. le juge J.-A., n. 88, p. 176.

Loi concernant l'exercice de certains droits

Assignation des groupements non incorporés, n. 68, p. 132.

Favreau, Me Guy, n. 68, p. 134, note 8.

Historique, n. 67, p. 132.

Hyde, M. le juge C.-N., n. 68, p. 133.

Marquis, M. le juge Eugène, n. 68, p. 135.

Rinfret, M. le juge en chef, n. 68, p. 134.

Spector, Me J. J., n. 68, p. 134 et s.

Naissance du syndicalisme ouvrier en 1827, n. 35, p. 62.

Picard, Gérard, n. 39, p. 67.

Syndicats d'origine canadienne, 1901, n. 39, p. 66.

Tremblay, Gérard, n. 66, p. 131, note 45.

ATELIER FERMÉ

Naissance du syndicalisme, n. 35 et 36, p. 63 et s.

Sécurité syndicale, n. 193, p. 431 et s.

ATELIER SYNDICAL

Sécurité syndicale, n. 194, p. 437 et s.

AVOCAT

Barreau de la province, résolution du Congrès des 11, 12 et 13 janvier 1955; sur les règles de procédure, l'audition publique et les décisions de la Commission de relations ouvrières, n. 99, p. 206 et s.

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123

B**BARREAU DE LA PROVINCE**

Résolution du Congrès des 11, 12 et 13 janvier 1955; sur les règles de procédure, l'audition publique et les décisions de la Commission de relations ouvrières, n. 99, p. 206 et s.

Loi des différends ouvriers de Québec, n. 53, p. 97.

BRUCHÉSI

Archevêque de Montréal. Grève des débardeurs 1903, grève des charpentiers et plâtriers 1905, n. 53, p. 96, note 4.

BÉGIN

Cardinal, archevêque de Québec et le lock-out dans la chaussure en 1901, n. 53, p. 95.

C

CARMAUX

Grève de, arbitrage du président
Loubet, n. 5, p. 12.

CHIRURGIEN-DENTISTE

Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

CODE PROVINCIAL DU TRAVAIL

Projet de, partie de son histoire,
n. 103, p. 216 et s.

COMITÉ DE REVISION DE LA LOI DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Objet et composition, n. 70, p. 139.
Voir: Extension des conventions
collectives.

COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Révocation ou modification des
décisions, n. 149, p. 299, note 9.

COMMISSION D'ÉTUDE ET DE REVISION DE LA LOI RELATIVE À L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Objet, composition, travaux, rap-
port, n. 69, p. 137 et s.

Voir: Extension des conventions
collectives.

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIÈRES

Décisions, n. 99, p. 208.
Poursuites civiles en exécution de
sentence, n. 98, p. 203.
Poursuites pénales, n. 98, p. 203.
Preuve, n. 99, p. 207.
Procédure, n. 99, p. 204 et s.
Règlements, n. 99, p. 204 et s.
Rôle et nature, n. 98, p. 202.

Voir: Action en exécution de sen-
tence arbitrale.

COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Reconsidération d'une question dé-
cidée, n. 149, p. 299.

COMMISSION DU SALAIRE MINIMUM

Nature et rôle, n. 85, p. 170 et s.

COMMISSION PRÉVOST

Composition, objet, rapport, n. 88,
p. 176.
Rapports entre les organismes pro-
fessionnels, n. 91, p. 179.

COMPTABLE

Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

CONCILIATION**France**

- Conflits de droit ou juridiques, conflits d'intérêts ou économiques, conflits collectifs et individuels, distinction et attribution de compétence, n. 131, p. 258 et s.
 Facultative, première loi sur la conciliation, n. 5, p. 11 et s.
 Grève, loi du 11 février 1950, n. 12, p. 24.
 Obligatoire, les accords de Matignon, n. 7, p. 14.

Angleterre

- Accords à l'amiable, conventions collectives, arbitrage et (la), n. 21, p. 37 et s.
 Patronat, attitude, n. 21, p. 37.
 Remplacée partiellement par l'arbitrage, n. 21, p. 38.

États-Unis

- Conflits de droit et d'intérêts, n. 135, p. 265 et s.
 Institué par l'État en vertu de la Loi Wagner, n. 32, p. 51; la Loi Taft-Hartley, n. 33, p. 52.

Canada

- Chemins de fer, n. 46, p. 81.
 Code national du travail, n. 51, p. 87.
 Conciliateur et commission de, n. 51, p. 88; n. 119 et 120, p. 238 et 239.
 Loi concernant la et le travail, n. 46, p. 80 et s.
 Loi Lemieux, n. 47, p. 82.
 Principes de base, n. 119, p. 238.

Province de Québec

- Guilbault, Jacques — La Loi québécoise de conciliation et d'arbitrage — *Revue du Barreau*, tome 11, p. 221, 277, 329 et 385, n. 53, p. 95, note 3.
Loi des différends ouvriers de Québec
 Application de la loi, n. 54, p. 97.
 Décret, préparation d'un, n. 54, p. 98.
 Facultative, n. 54, p. 98.
Loi des relations ouvrières et Loi des différends entre les services publics et leurs salariés
 Amendements (d') et de renouvellement de convention collective, n. 154, p. 312 et s.
 Application de la loi, n. 90, p. 178; n. 91, p. 179.
 Application et interprétation de conventions collectives, n. 156, p. 322 et s.
 Collectif, sens du mot, n. 94, p. 193 et s.
 Définitions, n. 92, p. 179 et s.
 Différend devant être soumis à l'arbitrage, n. 93, p. 186 et s.
 Dispositions de fond, n. 94, p. 192 et s.
 Grievs, n. 158, p. 325 et s.
 Historique, n. 88, p. 175.
 Parallèle avant et après 1944, n. 90, p. 176 et s.
 Pigeon, Me Ls-P., n. 100, p. 210.
 Post-arbitrale, n. 170, 171, p. 373 et s.
 Pratiques interdites, n. 96, p. 200.
 Première convention collective, n. 152, p. 309.
 Obligatoire, n. 90, p. 177.
 Réouverture des négociations sur les salaires, n. 155, p. 315.
Loi pour assurer le progrès de l'éducation
 Abolition de la, n. 102, p. 214 et s.

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés

Lagarde, M. le juge Irénée, n. 106, p. 223.

Pas de conciliation, n. 106, p. 223.

CONCILIATION POST-ARBITRALE

Duplessis, Maurice, n. 170, p. 373.

État de la question, n. 170, p. 373.

Le droit, n. 171, p. 373 et s.

CONDITIONS DE TRAVAIL

France

Loi du 25 mars 1919, n. 168, p. 365 et s.

Loi du 24 juin 1936, n. 168, p. 364 et s.

Loi du 11 février 1950, n. 168, p. 361 et s.

Préliminaires, n. 168, p. 361.

Rouast & Durand, n. 168, p. 363.

Province de Québec

Barclay, M. le juge Gregor, n. 169, p. 368.

Conclusions, n. 169, p. 370 et s.

Gagné, M. le juge J.-A., n. 169, p. 369 et s.

Hyde, M. le juge C.-N., n. 169, p. 368 et s.; n. 197, p. 440 et s.

Lapointe, Me Marc, n. 169, p. 372, note 17.

Lebel, Me Paul, n. 197, p. 441.

Pratte, Me Yves, n. 197, p. 441.

Préliminaires, n. 166, p. 356.

Revue de la jurisprudence, n. 169, p. 367 et s.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention collective, définition, 33ème réunion 1950, n. 169, p. 371.

Traité de Versailles, obligations du Canada, n. 42, p. 70.

CONFLITS COLLECTIFS

Binet, Me Henri, n. 58, p. 107, note 28; n. 134, p. 265.

Conclusions, n. 210, p. 463.

Entre les organismes professionnels, n. 91, p. 179.

Notion et distinction des conflits individuels, n. 131, p. 258 et s.

Source, n. 130, p. 255 et s.

France

Causes, n. 129, p. 252.

Compétence de la conciliation et de l'arbitrage, n. 131, p. 259; n. 159, p. 332.

Délit de coalition 1864, abolition, n. 3, p. 9 et s.

Entre les organismes professionnels, n. 129, p. 255; n. 133, p. 262.

Loi de 1884 et les chefs ouvriers, n. 4, p. 11.

Loi 1893, n. 5, p. 11 et 12.

Loi 1936, et règlement des conflits, n. 7, p. 14.

Loi actuelle, n. 134, p. 262 et s.

Origine, sous le régime des corporations, n. 1, p. 5 et s.

Parties en présence, n. 130, p. 257.

Régime actuel, conciliation et arbitrage, n. 8, p. 15; n. 9, p. 18; n. 10, p. 19.

Rouast & Durand, n. 134, p. 262.

Sources, n. 130, p. 255 et s.

Angleterre

- Combinations Acts de 1799 et 1800, n. 16, p. 31.
 Industrial Court 1919, n. 18, p. 33.
 Jurisprudence des tribunaux, n. 17, p. 33.
 Origine à l'époque de la réglementation au moyen des vieux statuts, n. 15, p. 29.
 Pétitions au Parlement, n. 15, p. 29 et s.
 Trade Disputes Act de 1906, n. 17, p. 33.

États-Unis

Voir: Rapports collectifs.

Canada

Voir: Différend.

Province de Québec

- Action en réclamation de salaire, n. 159, p. 331 et s.
 Addenda 2, p. 467.
 Amendements et renouvellement, n. 154, p. 312 et s.
 Griefs et convention collective particulière, n. 158, p. 325 et s.
 Griefs et régime du décret, n. 157, p. 323 et s.
 Interprétation et application des conventions collectives, n. 156, p. 322 et s.
 L'Espérance, Me Théo., n. 158, p. 331.
 Négociation d'une première convention collective, n. 151 et 152, p. 308 et s.
 Pigeon, Me Louis-Philippe, n. 157, p. 324.
 Réouverture des négociations sur les salaires, n. 155, p. 315.
 Voir: Grève.

CONFLITS DE DROIT

- Binet, Me Henri, n. 58, p. 107, note 28; n. 134, p. 265.
 Notion et distinction des conflits d'intérêts, n. 131, p. 258 et s.

France

- Compétence de la conciliation et de l'arbitrage s'ils sont collectifs, n. 132, p. 260.
 Compétence des tribunaux civils et des conseils de prud'hommes, n. 131, p. 259.
 Rouast & Durand, n. 132, p. 261 et s.

Angleterre

- Industrial Court 1919, n. 18, p. 33.
 Voir: Conciliation et arbitrage.

États-Unis

- Notion et distinction des conflits d'intérêts; compétence, n. 135, p. 265 et s.

Canada

- Code national du travail, n. 51, p. 89.
 Notion et distinction des conflits d'intérêts; compétence, n. 135, p. 266 et s.

Ontario

- Notion et distinction des conflits d'intérêts; compétence, n. 135, p. 266 et s.

Province de Québec

- Action en réclamation de salaires, n. 159, p. 331 et s.

Action syndicale à but professionnel, n. 160, p. 337 et s.
 Attribution des compétences, n. 131, p. 259 et s.
 Certification des associations, n. 148, p. 296 et s.
 Choquette, M. le juge F., n. 147, p. 295.
 Composition du conseil arbitral et nomination des arbitres, n. 55, p. 98 et s.
 Conflit de reconnaissance syndicale, n. 147, p. 295.
 Grievs et convention collective particulière, n. 158, p. 325 et s.
 Grievs et régime du décret, n. 157, p. 323 et s.
 Interprétation et application des conventions collectives, n. 156, p. 322 et s.
 Johnson, Me Walter S., n. 158, p. 328, note 10.
 L'Espérance, Me Théo., n. 158, p. 331.
 Perreault, Me Châteauguay, n. 158, p. 328, note 11.
 Pigeon, Me Ls-Philippe, n. 157, p. 324.
 Pouvoir judiciaire, n. 150, p. 306 et s.
 Pratte, M. le juge G., n. 132, p. 261.
 Rand, M. le juge I. C., n. 147, p. 295.
 Révision et révocation des décisions de la Commission, n. 149, p. 298 et s.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Binet, Me Henri, n. 58, p. 107, note 28; n. 134, p. 265.
 Notion et distinction; importance et portée de la distinction des conflits de droit, n. 131, p. 258 et s.

France

Compétence de la conciliation et de l'arbitrage s'ils sont collectifs, n. 133, p. 262.
 Compétence des tribunaux civils ou des conseils de prud'hommes, n. 131, p. 259.
 Rouast & Durand, n. 132, p. 261 et s.

Angleterre

Voir: Conciliation et arbitrage.

États-Unis

Notion et distinction des conflits de droit; compétence, n. 135, p. 265 et s.

Canada

Code national du travail, n. 51, p. 88.
 Notion et distinction des conflits de droit; compétence, n. 135, p. 265 et s.

Ontario

Notion et distinction des conflits de droit; compétence, n. 135, p. 266 et s.

Province de Québec

Amendements et renouvellement, n. 154, p. 312 et s.
 Attribution des compétences, n. 131, p. 259 et s.
 Composition du conseil arbitral et nomination des arbitres, n. 55, p. 98 et s.
 Interprétation et application des conventions collectives, n. 156, p. 322 et s.

Négociation d'une première convention collective, n. 151 et 152, p. 308 et s.

Pigeon, Me Louis-Philippe, n. 157, p. 324.

Voir: Différend.

CONFLITS INDIVIDUELS

Binet, Me Henri, n. 58, p. 107, note 28; n. 134, p. 265.

Notion et distinction des conflits collectifs, n. 131, p. 258 et s.

Source, n. 130, p. 255 et s.

France

Compétence des tribunaux civils et des conseils de prud'hommes, n. 131, p. 259; n. 159, p. 332.

Loi actuelle, n. 133, p. 262.

Rouast & Durand, n. 134, p. 262.

Province de Québec

Action en réclamation de salaires, n. 159, p. 331 et s.

Griefs et convention collective particulière, n. 158, p. 325 et s.

Griefs et régime du décret, n. 157, p. 323 et s.

Interprétation et application des conventions collectives, n. 156, p. 322 et s.

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL

2ème, "Convention collective et sécurité syndicale", n. 187, p. 415, note 5; n. 187, p. 417, note 8.

3ème, "Formes de collaboration patronale-ouvrière", n. 75, p. 150, note 37; n. 152, p. 309, note 1.

9ème, "Le règlement des conflits de droit", n. 157, p. 324, note 3; n. 158, p. 331, note 15.

CONSEIL CANADIEN DU TRAVAIL

Nouvel examen d'une décision, n. 149, p. 299; n. 51, p. 89 et s.

CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL

Commission d'étude et de revision de la Loi relative à l'extension des conventions collectives du travail, 1937, n. 69, p. 138.

Création et composition, n. 191, p. 427.

CONSTITUTIONNALITÉ

Code national du travail, n. 51, p. 90; Addenda 1, p. 465.

Loi de la convention collective, n. 83, p. 168 et s.

Loi des relations ouvrières, n. 100, p. 209 et s.

Loi des syndicats ouvriers, n. 50, p. 85 et s.

Loi Lemieux, n. 47, p. 82.

Woodsworth, l'article 502A C.Cr., aujourd'hui 367, n. 49, p. 83 et s.

Voir: Juridiction.

CONTRAT DE TRAVAIL

Effets de la grève sur le , en France, loi du 11 février 1950 et le droit antérieur, n. 11, 12, 13, p. 21 et s.; n. 208, p. 458 et s.

Effets de la grève sur le , législation provinciale et législation fédérale, n. 206, p. 458 et s.; n. 209, p. 461 et s.

Guérin, M. le juge C.-E., n. 209, p. 461.

Planiol & Ripert, n. 208, p. 460, notes 5 et 6.

Rouast & Durand, n. 208, p. 459.

Vue d'ensemble de nos lois provinciales sur la réglementation du , n. 109, 110, 111, 112 et 113, p. 228 et s.

CONVENTIONS COLLECTIVES

France

Apparition, n. 4, p. 11.

Blum, Léon, n. 7, p. 14.

De La Gressaye, J. Brethe, n. 9, p. 19.

Grunebaum-Ballin et Renée Petit, n. 7, p. 14.

Jouhaux, Léon, n. 7, p. 14.

Loi de 1919, n. 6, p. 12.

Loi de 1936, accords de Matignon; parties, contenu, conclues par les organisations les plus représentatives, clauses sur la conciliation et l'arbitrage, extension, n. 7, p. 13 et s.

Préfiguration dans les rapports collectifs à la fin du régime des corporations, n. 1, p. 6.

Régime actuel, loi du 11 février 1950, n. 8, p. 15 et s.

Régime jurisprudentiel et doctrinal, n. 4, p. 11.

Angleterre

Anciens statuts, interdiction, n. 16, p. 31.

Combinations Acts 1799, 1800, mise hors la loi, n. 16, p. 31.

Common Law, interdiction, n. 16, p. 31.

Duthoit, Eugène, n. 21, p. 39, note 6.

Jay, Raoul, n. 21, p. 39, note 6.

Naissance, au milieu du 19^{ième} siècle, n. 21, p. 38.

Régime actuel, n. 21, p. 39.

États-Unis

Loi Norris-LaGuardia, n. 31, p. 50.

Loi Wagner, n. 32, p. 51.

Prohibition de la *Common Law*, jusqu'au milieu du 19^{ième} siècle, n. 23, p. 45.

Régime actuel, n. 33, p. 53 et s.

Canada

Code national du travail, n. 51, p. 88.

Mitchell, l'Hon., n. 51, p. 90.

Première, n. 36, p. 64.

Principes de base, n. 119, p. 238.

Province de Québec

Loi des Syndicats professionnels

Particulière et facultative, partie contractante, contenu, n. 66, p. 129 et s.

Loi de la convention collective

Voir: Extension des conventions collectives.

Loi des relations ouvrières et Loi des différends entre les services publics et leurs salariés

Application des lois, n. 90 et 91, p. 177 et s.

Application et interprétation de la, n. 156, p. 322 et s.

Causes lointaines et immédiates des lois, n. 88, p. 175 et s.

Collectif, sens du mot, n. 94, p. 193 et s.

Définitions, n. 92, p. 179 et s.

Différends de négociations, d'interprétation et d'application de la, n. 93, p. 187 et s.

Dion, M. le juge J.-A., n. 95, p. 196.

Dispositions de fond, n. 94, p. 192 et s.

Griefs, règlement des, n. 158, p. 325 et s.

Historique de la loi, n. 88, p. 175.

Négociation d'amendements et de renouvellement, n. 154, p. 312 et s.

Négociation d'une première, n. 152, p. 309.

Obligatoire, n. 90, p. 176.

Ordre public, n. 95, p. 196.

Parallèle avant et après 1944, n. 90, p. 177 et s.

Pigeon, Me Ls-P., n. 100, p. 210.

Pratte, M. le juge Garon, n. 95, p. 199.

Réouverture des négociations sur les salaires, n. 155, p. 315.

Tremblay, Gérard, n. 95, p. 196.

Loi pour assurer le progrès de l'éducation

Application et portée de la loi, n. 102, p. 213.

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés

Addenda 2, p. 467.

Corporation des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la province de Québec, n. 126, p. 243.

Corporation des horlogers-bijoutiers de la province de Québec, n. 128, p. 244 et s.

Corporation des maîtres-électriciens de la province de Québec, n. 127, p. 244.

Corporation générale des institutrices et institutrices de la province de Québec, n. 125, p. 242.

Corporations municipales rurales, n. 115, p. 234.

Corporations municipales et scolaires de cité ou de ville, n. 117, p. 235, 236 et 237.

Corporations scolaires de campagne, n. 116, p. 235.

Différends de négociations, d'interprétation et d'application, n. 105, p. 221 et s.

Intégration de la Loi dans celles du 3 février 1944, n. 107, p. 225 et s.

CORPORATION

France

De métiers, structure, décadence, disparition, n. 1, p. 5 et s.

Angleterre

Guilds, rôle et disparition, n. 15, p. 29.

Canada

De métiers, influence, tentative de les organiser, apprentissage, confrérie, École de Quévillon, n. 34, p. 61 et s.

CORPORATION CONSTITUÉE PAR LOIS SPÉCIALES

Entrepreneurs en plomberie et chauffage, n. 126, p. 243.

Horlogers-bijoutiers, n. 128, p. 244 et s.

Instituteurs et institutrices catholiques, n. 125, p. 242.

Maîtres-électriciens, n. 127, p. 244.

Préliminaires, n. 124, p. 242.

CORPORATION MUNICIPALE

Addenda 2, p. 467.

Arbitrage dans les municipalités de cité et de ville, n. 104, p. 218 et s.

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, n. 103, p. 216 et s.
 Synthèse des lois s'appliquant aux corporations de cité et de ville, n. 117, p. 235.
 Synthèse s'appliquant aux corporations rurales, n. 115, p. 234.

CORPORATION SCOLAIRE

Abolition de l'arbitrage dans les municipalités rurales, n. 101, p. 211 et s.
 Arbitrage dans les municipalités de cité ou de ville, n. 104, p. 218 et s.
 Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, n. 103, p. 216 et s.
 Loi pour assurer le progrès de l'éducation, n. 101, p. 211 et s.

Synthèse des lois s'appliquant aux corporations de cité ou de ville, n. 117, p. 235 et s.
 Synthèse des lois s'appliquant aux corporations rurales, n. 115, p. 234.

COUR SUPÉRIEURE (CONTRÔLE)

Arbitre, reconnaissance syndicale, syndicat professionnel et comité paritaire, n. 146, p. 294.
 Choquette, M. le juge F., n. 150, p. 307.
 Commission de relations ouvrières, n. 150, p. 306.
 Rinfret, M. le juge en chef, n. 150, p. 307.
 Voir: Prohibition.

D

DIFFÉREND

Canada

Code national du travail, signification, n. 51, p. 88.

Loi de la conciliation et du travail, signification, n. 46, p. 81.

Loi Lemieux, signification, n. 47, p. 82.

Province de Québec

Addenda 2, p. 467.

Boulanger, M. le juge J.-O., n. 93, p. 186.

Contenu de la sentence arbitrale et de la convention collective; situation de fait; le point de droit; le droit français; notre droit; jurisprudence; conclusions, n. 166 à 169, p. 356 et s.

Demers, M. le juge André, n. 93, p. 187.

Gagné, M. le juge J.-A., n. 93, p. 187.

Hyde, M. le juge C. N., n. 93, p. 187.

Leblanc, Me Albert, n. 93, p. 190, note 33.

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs salariés, n. 104, p. 218 et s.

Lois du 3 février 1944, signification, pas de définition, sens doit être recherché dans la loi elle-même et non dans la Loi des différends ouvriers de Québec, jurisprudence, n. 95, p. 196 et s.

Pratte, M. le juge Garon, n. 93, p. 187 et 191.

Robert, Me Gaétan, n. 93, p. 190, note 33.

E

EXTENSION DES CONVENTIONS

Conférence Internationale du Travail, 33^{ème} Session, n. 122, p. 241.

France

Espèces, n. 9, p. 16; n. 78, p. 160.
Introduction de (1') de 1936, n. 7, p. 14 et s.

Pouvoirs du ministre, n. 9, p. 18; n. 78, p. 160.

Procédures, n. 9, p. 18; n. 78, p. 160.

Résultats, n. 7, p. 14 et s.

Angleterre

Exceptionnelle, n. 21, p. 39 et s.

Loi de 1934, industrie du coton, n. 21, p. 39 et s.

Loi de 1938, les transports, n. 21, p. 39 et s.

Ordonnance de 1940, les conditions de travail reconnues, n. 21, p. 39 et s.

États-Unis

Conventions nationales tiennent lieu (d'), n. 33, p. 56.

Canada

Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Saskatchewan, extension par les *Industrial Standard Acts*, n. 122, p. 241.

Fédéral, pas d'extension, n. 122, p. 240.

Province de Québec

Arcand, C.-J., n. 69, p. 136; n. 74, p. 149, note 35.

Asselin, Me E., n. 69, p. 138.

Application de la loi, n. 71, p. 139 et s.

Barclay, M. le juge G., n. 77, p. 154; n. 79, p. 160 et s.; n. 83, p. 169.

Bissonnette, M. le juge B., n. 77, p. 155.

Boileau, Aimé, n. 69, p. 136.

Brassard, Me Roger, n. 69, p. 139.

Buts et objet de la loi, n. 70, p. 139.

Capitant, Henri, n. 71, p. 142.

Casgrain, M. le juge Léon, n. 77, p. 156.

Charpentier, Alfred, n. 69, p. 137, note 3.

Clauses qui peuvent être étendues, n. 77, p. 151 et s.

Condition de fonds de (1'), n. 75, p. 150.

Comité paritaire, n. 80, p. 163 et s.

Corporations municipales et scolaires de cité ou de ville, n. 117, p. 235 et s.

Corporations municipales rurales, n. 115, p. 234.

Corporations scolaires de campagne, n. 116, p. 235.

Constitutionnalité de la loi, n. 83, p. 168 et s.

Convention après l'extension, n. 78, p. 157 et s.

- Décret, n'a pas fait disparaître les conventions collectives particulières, n. 82, p. 167 et s.
- Définitions, n. 71, p. 140 et s.
- De la Gressaye, Brethe, n. 71, p. 144, note 28.
- Deschamps, L.-J.-S., n. 69, p. 137, note 3.
- Gibson, M. le juge G. F., n. 83, p. 169.
- Gould, R. W., n. 69, p. 137, note 3.
- Griefs et décret, n. 157, p. 323 et s.
- Hamburger, L., n. 78, p. 158.
- Historique de la loi, n. 69, p. 136.
- Hudon, Me Guy, n. 69, p. 137, note 3 et 139, note 6.
- Intégration des trois réglementations: ordonnance, décret, convention collective particulière, n. 113, p. 230 et s.
- Lafleur, Me Robert, n. 69, p. 137, note 3.
- Lefèvre, Pierre, n. 69, p. 137, note 3.
- Lippé, M. le juge René, n. 77, p. 157.
- Montpetit, M. le juge A., n. 80, p. 165.
- Nature et portée, n. 73, p. 145 et s.
- Ordonnance du salaire minimum et décret, n. 110, p. 228.
- Ordre public, n. 76, p. 151.
- Parallèle entre la Loi de la convention collective et la Loi du salaire minimum, n. 87, p. 173 et s.
- Patterson, D. A., n. 69, p. 137, note 3.
- Preuve, n. 81, p. 165.
- Procédure, n. 81, p. 165.
- Prolongation, n. 79, p. 160 et s.
- Recours, n. 81, p. 165 et s.
- Roy, M. le juge en chef, n. 71, p. 142.
- Rulten, Rév. Père, n. 69, p. 136.
- Slattery, Me T. P., n. 69, p. 137, note 3.
- Smith, M. le juge A. I., n. 77, p. 157.
- Taschereau, Me L.-A., n. 69, p. 136; n. 74, p. 149, note 35.
- Tremblay, Gérard, n. 69, p. 137 et 138; n. 74, p. 149; n. 78, p. 158.
- Vue d'ensemble de la loi, n. 72, p. 144 et s.
- Wall, Joe, n. 69, p. 137, note 3.
- Voir: Convention collective.

F

FONCTIONNAIRE

France

- Conventions collectives, n. 8, p. 15.
- Droit d'association, n. 8, p. 15; n. 63, p. 124.

États-Unis

- Droit de grève, n. 33, p. 56.

G

GRÈVE

France

- Conditions d'exercice du droit de, d'après la Loi de 1936, n. 7, p. 15.
- Constitution du 28 octobre 1946, reconnaissance du droit de, n. 3, p. 10.
- Délict de coalition, abolition du, n. 3, p. 10.
- De sympathie, n. 13, p. 25.
- Effets de (la) sur le contrat de travail, n. 11, 12 et 13, p. 21 et s.
- Olivier, Émile, n. 3, p. 10.
- Politique, n. 11, p. 22 et s.
- Régime actuel: la conciliation n'est pas obligatoire avant la grève; l'ouvrier peut commencer par la grève et négocier ensuite, n. 10, p. 20.
- Régime libéral, déclin du, n. 2, p. 8.
- Régime des corporations, n. 1, p. 6.
- Rivero, J., n. 10, p. 20, note 5.
- Rupture ou suspension du contrat de travail avant la loi du 11 février 1950, n. 207, 208, p. 458 et s.

Angleterre

- Coalition avant les *Combinations Acts*, n. 15, p. 30; sous le régime de ces lois, n. 16, p. 31 et s.
- Combination Laws Repeal Act*, grèves nombreuses, n. 16, p. 32.

- De sympathie, interdiction de (la), n. 19, p. 34.
- Générale de 1926, n. 19, p. 34.
- Grunebaum-Ballin et Renée Petit, n. 20, p. 35.
- Politique, interdiction de (la), n. 19, p. 34.
- Trade Disputes Act* de 1927, interdiction de (la), n. 19, p. 34.
- Trade Disputes Act* de 1946, abrogation de la loi de 1927, n. 19, p. 34.
- Trade Union Act* et *The Employers and Workmen Act*, reconnaissance implicite du droit de, n. 17, p. 32 et 33.
- Régime actuel sur le droit et son exercice; préavis, approbation du syndicat, grève officielle et non-officielle, n. 20, p. 35.

États-Unis

- Conspiration criminelle et civile, n. 23, p. 45.
- Injonction, n. 30, p. 49.
- Loi Sherman contre les trusts, n. 28, p. 48.
- Loi Clayton, reconnaissance de la grève pacifique, n. 29, p. 49.
- Loi Wagner, n. 32, p. 51; n. 33, p. 55.
- Loi Taft-Hartley, interdiction de la de sympathie, nationale et des fonctionnaires fédéraux, n. 33, p. 55 et 56.

Canada

- Common Law*, conspiration criminelle et civile, n. 44, p. 73.
- Code criminel actuel, n. 44, p. 74 et s.
- Code criminel de 1892, n. 45, p. 78 et s.
- Contrat de travail, n. 121, p. 239 et 240; n. 209, p. 460 et s.
- Droit anglais avant les lois de 1824, 1859 et 1871 et son application au Canada, n. 44, p. 75 et s.
- Employés de chemin de fer en 1901, n. 46, p. 81.
- Fédéral, pouvoirs du, n. 43, p. 71.
- Législature canadienne, première sur la reconnaissance du droit de, n. 44, p. 75 et s.
- Loi de la conciliation et du travail, n. 46, p. 80 et s.
- Loi Lemieux, n. 47, p. 82.
- Loi actuelle ou Code national du travail, n. 51, p. 87 et s.; n. 92, p. 185.
- Mineurs de charbon de l'Alberta en 1906, n. 47, p. 82.
- Typographes de Toronto, 1872, n. 36, p. 64.
- Woodsworth, projet de loi et l'article 502A C. Cr., aujourd'hui 367, n. 49, p. 83.

GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE**Province de Québec**

- Charpentiers et plâtriers de Montréal, 1905, n. 53, p. 96, note 4.
- Contrat de travail, n. 206, 207, 208 et 209, p. 458 et s.
- Débardeurs de Montréal 1903, n. 53, p. 96, note 4.
- Lock-out dans la chaussure à Québec 1901, n. 53, p. 95 et 96.

- Nombreuses 1874, n. 36, p. 64.
- Parallèle avant et après 1944, n. 90, p. 176 et s.
- Première, 1870 dans la chaussure, n. 36, p. 64.
- Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services municipaux, abrogée en 1944*, n. 89, p. 176; n. 90, p. 177.
- Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés*, abrogée en 1944, n. 89, p. 176; n. 90, p. 178.
- Loi des relations ouvrières et Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*
- Amendements et renouvellement de convention collective, n. 154, p. 312 et s.
- Arvida, n. 88, p. 175.
- Définition, n. 92, p. 183.
- De sympathie ou secondaire, n. 92, p. 184.
- Interdite avant la reconnaissance syndicale, la conciliation et l'arbitrage, n. 96, p. 200.
- Interdite en toute circonstance dans les services publics, n. 97, p. 200 et s.
- Mankiewicz, René H., n. 97, p. 202, note 44.
- Politique, n. 92, p. 185.
- Price Brothers and Company Ltd., n. 88, p. 176.
- Professionnelle ou primaire, n. 92, p. 184.
- Réouverture de négociations sur les salaires, n. 155, p. 315 et s.
- Services publics à Montréal 1944, n. 88, p. 176.

I

INFIRMIÈRE

Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

INGÉNIEUR CIVIL

Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

INGÉNIEUR FORESTIER

Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

INJONCTION

Archambault, M. le juge Jos.,
n. 139, p. 278.
Barclay, M. le juge G., n. 139,
p. 278.

Bertrand, M. le juge E., n. 141,
p. 282.
Bissonnette, M. le juge B., n. 141,
p. 281.
Brassard, M. le juge R., n. 138,
p. 274.
Comité paritaire des décrets, n. 141,
p. 281 et s.
Galipeault, M. le juge en chef,
n. 138, p. 275.
Landry, M. le juge D., n. 138,
p. 274.
Marquis, M. le juge E., n. 139 et
140, p. 278 et s.
Mitchell, M. le juge W., n. 140,
p. 280.
Notions générales, n. 137 et 138,
p. 273 et s.
Smith, M. le juge A. I., n. 138,
p. 275.
Spector, Me J. J., n. 139, p. 277.
Surveyer, M. le juge F., n. 139,
p. 277.
Syndicats incorporés ou non et droit
d'association, n. 140, p. 279 et s.
Syndicats incorporés ou non, et
grève illégale ou grève légale
conduite illégalement, n. 139,
p. 276 et s.

J

JURIDICTION

États-Unis

Industrie et commerce entre les États, Washington, n. 27, p. 48.
Première, les États, n. 27, p. 48.

Canada

Bennett, R. B., n. 42, p. 70.
Distribution des pouvoirs entre l'autorité centrale et les autorités locales, n. 41, p. 69.

Pelland, Me Léo, n. 42, p. 71.
Pouvoirs des provinces, juridiction primitive, n. 42, p. 69 et s.
Pouvoirs du fédéral, directs, auxiliaires, temps de guerre, n. 43, p. 71 et s.

Voir: Constitutionnalité.

JUSTE SALAIRE

Loi des justes salaires et des heures de travail, n. 48, p. 82; n. 123, p. 241.

L

LIBERTÉ DU TRAVAIL

Voir: Association, liberté syndicale, sécurité syndicale.

LIBERTÉ SYNDICALE

France

Abolition, délit de coalition, n. 3, p. 9.

Bonnecasse, Julien, n. 190, p. 424.

Capitant & Cuhe, n. 191, p. 426.

Corporations de métiers, n. 1, p. 5.

Cour de Cassation, n. 190, p. 423.

Déclin du régime libéral, n. 2, p. 8.

Existence légale des syndicats, n. 4, p. 10.

Loi Le Chapelier, n. 1, p. 6.

Principe, n. 190, p. 423 et s.

Rouast & Durand, n. 191, p. 425; n. 193, p. 434.

Angleterre

Chambre des Lords, n. 190, p. 423.

Combinations Acts 1799 et 1800, n. 16, p. 31 et s.

Combination Laws Repeal Act 1824, n. 16, p. 32.

Guilds et anciens statuts, n. 15, p. 29 et s.

Trade Disputes and Trade Union Acts, de 1927 et 1946, n. 19, p. 34 et s.

États-Unis

Loi Clayton, première législation en faveur des unions, n. 29, p. 49.

Loi Sherman contre les trusts, n. 28, p. 48.

Loi Taft-Hartley, n. 33, p. 52 et s.

Loi Wagner, 1935, n. 32, p. 51.

Canada

Code national du travail, n. 51, p. 87 et s.

Common Law anglais, n. 44, p. 73.

Loi des syndicats ouvriers, n. 50, p. 85.

Reconnaissance, Loi concernant les associations ouvrières 1872, n. 44, p. 74.

Schéma de la législation fédérale actuelle, n. 52, p. 91 et s.

Woodsworth, projet, l'article 502A C. Cr., aujourd'hui 367, n. 49, p. 83 et s.

Voir: Sécurité syndicale.

Province de Québec

Voir: Sécurité syndicale.

M

MATIGNON

Accords de, n. 7, p. 13.

MANDAMUS

Bouffard, M. le juge P., n. 144, p. 288.

Garneau, M. le juge A., n. 144, p. 290.

Spector, Me J. J., n. 144, p. 292.

Syndicats incorporés ou non, pour enjoinde l'accomplissement d'un devoir ou d'un acte, n. 144, p. 288 et s.

MÉDECIN ET CHIRURGIEN

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

MÉDECIN ET CHIRURGIEN HOMÉOPATHE

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

MÉDECIN-VÉTÉRINAIRE

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

MINISTÈRE DU TRAVAIL — OTTAWA

Création, premiers titulaires et premier sous-ministre, n. 46, p. 81, note 14.

MINISTÈRE DU TRAVAIL — PROVINCE DE QUÉBEC

Création, premiers titulaires, premier sous-ministre, n. 66, p. 131.

N

NOTAIRE

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

O

OPTICIEN

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

OPTOMÉTRISTE

Profession libérale, n. 63, p. 122.

Reconnaissance syndicale, n. 92,
p. 182.

Salarié, n. 92, p. 181.

Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

P

PHARMACIEN

- Profession libérale, n. 63, p. 122.
Reconnaissance syndicale, n. 92, p. 182.
Salarié, n. 92, p. 181.
Syndicat professionnel, n. 63, p. 123.

PIQUET

France

- Atteinte au droit de propriété, à la liberté du travail, recours à la violence physique ou au sabotage; interruption des services essentiels, n. 13, p. 25.

Angleterre

- Droit limité au piquet pacifique: *Molestation of Workmen Act* de 1859, n. 17, p. 32.
Reconnaissance expresse: *The Employers and Workmen Act* de 1875, n. 17, p. 33.

États-Unis

- Législation des États, n. 33, p. 57.
Loi Wagner, n. 32, p. 51.

Canada

- Législation fédérale actuelle, schéma, n. 52, p. 91.
Pacifique, n. 44, p. 76; n. 45, p. 79.
Premières législations et loi actuelle, n. 44, p. 73 et s.

PRÉFÉRENCE SYNDICALE

- Sécurité syndicale, n. 196, p. 440.

PRESCRIPTION

- Action pénale, loi de la convention collective, n. 81, p. 166.
Action pénale, loi du salaire minimum, n. 87, p. 174.
Action pénale, lois du 3 février 1944, n. 99, p. 203.
Roy, M. le juge en chef, n. 205, p. 456.
Salaire, droit civil, n. 205, p. 455 et s.
Salaire, droit statutaire, n. 204, p. 453 et s.

PREUVE

- Arbitrage, n. 163, 164 et 165, p. 348 et s.
Archambault, M. le juge Édouard, n. 164, p. 349.
Commission de relations ouvrières, n. 99, p. 207.
Filion, Me Jean, n. 164, p. 350.
Johnson, Me Walter, n. 165, p. 352.
Loi de la convention collective, décret, n. 81, p. 166.
Loi du salaire minimum, ordonnance, n. 87, p. 174.
Lapointe, Me Marc, n. 165, p. 355.
Mignault, M. le juge P.-B., n. 165, p. 352.

PROCÉDURE

- Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la ; assignation des groupements non incorporés, n. 67, p. 132 et s.

Loi des différends ouvriers de Québec, n. 57, p. 103 et s.; n. 58, p. 107 et s.
 Loi des syndicats professionnels, n. 65, p. 128 et s.
 Loi de la convention collective, n. 99, p. 203 et s.

PROHIBITION

Arbitres et le bref de

Données générales, n. 145, p. 292; n. 176, p. 381 et s.
 Effet des textes restrictifs de l'autorité judiciaire, n. 182, p. 400 et s.
 État de la question, n. 176, p. 385 et s.
 Jurisprudence sur la fonction des arbitres, n. 180, p. 397 et s.
 Loi des différends ouvriers de Québec; *obiter dictum* de M. le juge Bissonnette, n. 179, p. 396 et s.

Loi des différends entre les services publics et leurs salariés. Dans les conflits de droit les arbitres exercent des fonctions judiciaires. La solution est la même dans les conflits d'intérêts, n. 178, p. 393.
 Loi des relations ouvrières. Notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, n. 177, p. 386 et s. Dans les conflits d'intérêts, les arbitres n'exercent pas de pouvoir judiciaire, n. 177, p. 388 et s.; la solution est la même dans les conflits de droit, n. 177, p. 393.
 Pratte, Me Louis, n. 183, p. 407.
 Solution proposée, n. 183, p. 406 et s.
 Tribunaux inférieurs, n. 181, p. 399 et s.
 Ne s'applique pas aux syndicats ni aux comités paritaires, mais aux tribunaux inférieurs, n. 145, p. 292 et s.

Q

QUO WARRANTO

Charbonneau, M. le juge M., n. 143, p. 286.
 Dunlop, M. le juge J., n. 143, p. 286.
 Langlais, M. le juge R., n. 143, p. 287.

Officiers de syndicats et de comité paritaire, n. 143, p. 284 et s.
 Ramsay, M. le juge T. K., n. 143, p. 285.

R

RAND

Sécurité syndicale, n. 199, p. 444.

RAPPORTS COLLECTIFS

Capitant & Cuche, n. 129, p. 252.

Conclusions, n. 210, p. 463.

Nature et rôle, n. 129, p. 251 et 252.

Organismes professionnels, n. 129, p. 254.

Relations avec les rapports individuels, n. 129, p. 254.

Sources des conflits collectifs du travail, n. 130, p. 255 et s.

France

Loi Le Chapelier, 1791, interdiction, n. 1, p. 6 et s.

Nature et rôle, n. 129, p. 252 et s.

Nouvelle conception et naissance du droit sur le sujet, n. 2, p. 8 et s.

Origine, sous le régime des corporations, n. 1, p. 5 et s.

Organismes professionnels, n. 129, p. 252 et s.

Angleterre

Common Law, mise hors la loi, n. 15, p. 30.

Combinations Acts 1799, 1800, interdiction, n. 16, p. 31 et s.

Origine, les uns fermés, les autres interdits, n. 15, p. 30.

Reconnaissance légale 1874, n. 17, p. 32 et s.

Régime actuel, n. 19, p. 34 et s.

États-Unis

Loi Sherman, application, n. 28, p. 48.

Loi Taft-Hartley, n. 33, p. 53, 55 et 56.

Loi Wagner 1935, n. 32, p. 51.

Origine, tombent sous le coup de la *Common Law* jusqu'au milieu du 17^{ième} siècle, n. 23, p. 45.

Canada

Corporations de métiers, influence, tentatives de les organiser, apprentissage, confréries, école de Quévillon, n. 34, p. 61 et s.

Développement du syndicalisme ouvrier, n. 37, p. 65.

Extension du syndicalisme et apparition d'unionisme américain, n. 36, p. 63 et s.

Fraternités de cheminots, n. 40, p. 68.

Naissance du syndicalisme ouvrier, n. 35, p. 62.

Syndicats d'origine américaine, n. 38, p. 66.

Syndicats d'origine canadienne, n. 39, p. 66.

Province de Québec

Loi des relations ouvrières, n. 129, p. 255.

Rapport de la Commission Prévost, n. 91, p. 179.

**RECONNAISSANCE
SYNDICALE**

- Certification des associations, n. 148, p. 296 et s.
Choquette, M. le juge F., n. 147, p. 295.
Conflits de, n. 147, p. 295.
Pouvoir judiciaire, n. 150, p. 306 et s.
Rand, M. le juge I. C., n. 147, p. 295; n. 149, p. 302.
Révision et révocation des décisions de la Commission, n. 149, p. 298 et s.
Rinfret, M. le juge en chef, n. 149, p. 302.
Savard, M. le juge A., n. 149, p. 302.

**RÉOUVERTURE DES
NÉGOCIATIONS**

- Caron, Me Raymond, n. 155, p. 318 et s.
Lapointe, Me Marc, n. 155, p. 319 et s.
Légalité, n. 155, p. 315 et s.
Marchand, M. le juge Philippe, n. 155, p. 319 et s.
Sur les salaires, n. 155, p. 315 et s.
Vézina, François, n. 155, p. 318 et s.

RETENUE SYNDICALE

- Sécurité syndicale, n. 197, p. 440 et s.

S

SALARIE

- Loi de la convention collective, n. 71, p. 143.
Loi des relations ouvrières et Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, n. 88, p. 175.
Loi du salaire minimum, n. 87, p. 173.

SALAIRE

- Actions en réclamation de, n. 159, p. 331 et s.
Justes et heures de travail, n. 123, p. 241.
Prescription des, n. 203, p. 453 et s.
Réouverture des négociations sur les, n. 155, p. 315 et s.
Voir: Salaire minimum, salaire minimum des femmes, salaires raisonnables, justes salaires.

SALAIRE MINIMUM

- Actions en réclamation de salaire, n. 159, p. 331 et s.
Application, n. 86, p. 171.
Coopératives d'électricité, n. 86, p. 171.
Corporations municipales rurales, n. 115, p. 234.
Corporations municipales et scolaires de cité ou de ville, n. 117, p. 235 et s.
Corporations scolaires de campagne, n. 116, p. 235.

Historique, n. 84, p. 170.

Intégration des trois réglementations: ordonnance, décret, convention collective particulière, n. 113, p. 230 et s.

Justes et heures de travail, loi des, n. 123, p. 241.

Objet, n. 85, p. 170.

Ordonnance du salaire minimum et convention collective particulière, n. 110, p. 228.

Ordonnance No 4, n. 86, p. 172.

Parallèle avec la Loi de la convention collective, n. 87, p. 173.

Rochette, Me Edgar, n. 84, p. 170.

Roy, M. le juge en chef, n. 84, p. 170.

Structure des salaires dans la province, n. 113, p. 230.

SALAIRE MINIMUM DES FEMMES

Loi du salaire minimum des femmes, abrogée, n. 84, p. 170, note 3.

SALAIRES RAISONNABLES

Loi des salaires raisonnables, abrogée, n. 84, p. 170.

SALAIRES RAISONNABLES DANS LES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

Loi assurant des salaires raisonnables aux ouvriers travaillant dans les exploitations forestières, abrogée, n. 86, p. 172, note 6.

SCIRE FACIAS

Syndicats incorporés ou non formés irrégulièrement, ou qui violent ou excèdent leurs pouvoirs, n. 142, p. 283 et s.

SÉCURITÉ SYNDICALE**Angleterre**

La pratique et le droit, n. 22, p. 40 et s.

McKelvey, Jean T., n. 22, p. 41, note 7.

États-Unis

La pratique et le droit, n. 22, p. 40; n. 33, p. 53.

Canada

502A du code criminel, aujourd'hui 367, n. 201, p. 448.

Code national du travail, n. 200, p. 447.

Parallèle avec le droit anglais, n. 202, p. 450.

Province de Québec

Affiliation syndicale, n. 188, p. 416.
Archambault, M. le juge E., n. 201, p. 449.

Atelier fermé, n. 193, p. 431 et s.

Atelier syndical, n. 194, p. 437 et s.

Barclay, M. le juge G., n. 169, p. 368.

Beausoleil, Gilles, n. 189, p. 420.

Bergeron, Me Marius, n. 192, p. 429.

Capitant & Cuche, n. 191, p. 426.

Clauses de, n. 188, p. 415.

Dion, Gérard, n. 187, p. 415; n. 188, p. 418 et s.

Dumoulin, Me Jacques, n. 197, p. 441.

Gagné, M. le juge J.-A., n. 169, p. 368 et s.

Hyde, M. le juge C. N., n. 169, p. 368 et s.; n. 197, p. 440 et s.

Jurisprudence arbitrale, n. 189, p. 418 et s.

Lébel, Me Paul, n. 197, p. 441.

Liberté du travail n. 190, p. 422 et s.

Liberté syndicale, n. 191, p. 424 et s.

Loi des syndicats professionnels, n. 192, p. 429 et s.

Lortie, Me Lucien, n. 189, p. 421.

Nature et espèces, n. 187, p. 414.

Picard, Gérard, n. 188, p. 417.

Pigeon, Me Ls-Philippe, n. 199, p. 445.

Planiol & Ripert, n. 197, p. 442.

Pratte, Me Yves, n. 197, p. 441.

Préférence syndicale, n. 196, p. 440.

Préliminaires, n. 185, p. 413.

Rand, la formule, n. 199, p. 444.

Retenue syndicale, n. 188, p. 417; n. 197, p. 440 et s.

Rouast & Durand, n. 193, p. 434; n. 191, p. 425.

Spector, Me J. J., n. 191, p. 428.

Thibodeau, Me Roger, n. 189, p. 421.

SERVICES PUBLICS**France**

Entreprises publiques, ne sont pas couvertes par la Loi de 1950, n. 8, p. 16 et s.

Grève, n. 12, p. 22.

Angleterre

Grève, n. 20, p. 37.

Canada

- | | |
|--|--|
| Code national du travail, n. 51,
p. 87. | Grève implicitement couverte par
365 du C. Cr., n. 45, p. 78. |
| Grève des chemins de fer, 1901,
n. 46, p. 81. | Loi de la conciliation et du travail,
n. 46, p. 80 et 81. |

V**VERSAILLES**

- | |
|--|
| Traité, obligation du Canada, n. 42,
p. 70. |
|--|

W**WHITLEY**

- | |
|--------------------------|
| Comité, n. 21, p. 38. |
| Rapport, n. 129, p. 252. |

WOODSWORTH

- | | |
|--|--|
| Archambault, M. le juge E., n. 201,
p. 449. | Guérin, M. le juge C.-E., n. 209,
p. 461. |
| | Projet de loi, l'article 502A de
l'ancien code criminel, aujour-
d'hui 367, n. 49, p. 83 et s. |

TABLE DES LOIS

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
FRANCE			
1791 14-17 juin	Loi Le Chapelier	Suppression des corporations de métiers et des privilèges. Interdiction des rapports collectifs du travail	N. 1, p. 6 et s.
1864 25 mai	Loi du 25 mai 1864	Suppression du délit de coalition. Permission implicite de déclarer la grève	N. 3, p. 9
1884 21 mars	Loi du 21 mars 1884	Reconnaissance de la liberté de s'associer pour les membres d'une profession	N. 4, p. 10 et s. n. 59, p. 114 n. 63, p. 122, 124 et s. n. 66, p. 130 n. 191, p. 426
1892 27 déc.	Loi du 27 décembre 1892	Relative à la conciliation et à l'arbitrage facultatifs des conflits collectifs	N. 5, p. 11 et s.
1919 25 mars	Loi du 25 mars 1919	Relative aux conventions collectives	N. 6, p. 12 et s. n. 59, p. 114 n. 66, p. 130 n. 168, p. 361 n. 192, p. 430

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1936 24 juin	Loi du 24 juin 1936	Relative aux conventions collectives, à la conciliation et à l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs	N. 7, p. 14 et s. n. 9, p. 16 et s. n. 130, p. 256 n. 168, p. 364 et s.
1938 11 fév.	Loi du 11 février 1938	Institution de la Cour supérieure d'arbitrage	N. 14, p. 25
1946 19 oct.	Loi du 19 octobre 1946	Relative au statut de la fonction publique	N. 63, p. 124
1946 28 oct.	Loi du 28 octobre 1946	Constitution de la République française. Reconnaissance expresse du droit de grève	N. 3, p. 10
1950 11 fév.	Loi du 11 février 1950	Relative aux conventions collectives, à la conciliation obligatoire et à l'arbitrage facultatif des conflits collectifs et au droit de grève	N. 8, 9, 10, 11, 12, 13 et 14, p. 15 et s. n. 51, p. 89 n. 121, p. 240 n. 132, p. 260 n. 133, p. 262 n. 168, p. 361 et s. n. 177, p. 387 n. 208, p. 458

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
------	-----------------------	-----------------	-----------------------------

ANGLETERRE

1349 ou 1350	<i>Ordinance of Labourers</i> , 23 Edouard III	Règlementation de l'industrie et du commerce par l'autorité royale. Interdiction de négocier sur les salaires	N. 15, p. 29
1563	<i>Statute of Apprentices</i> , 5 Elizabeth, ch. IV	Abrogation des premiers statuts relatifs à des industries en particulier et codification des règles générales en matière de salaires	N. 15, p. 29
1799- 1800	<i>Combination Acts</i> , 39 Geo. III, ch. 81 et 39 et 40 Geo. III, ch. 106	Mise hors la loi des rapports collectifs du travail	N. 16, p. 31 et s. n. 45, p. 80
1824	<i>Combination Laws Repeal Act</i> 5 Geo. VI, ch. 96	Rappel de toutes les lois sur les coalitions. Reconnaissance implicite du droit d'association et du droit de coalition	N. 16 et 17, p. 31 et s.
1825	<i>Peel's Act</i> 6 Geo. IV, ch. 129	Abrogation de la Loi de 1824. Confirmation de l'émancipation des syndicats	N. 17, p. 32

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1859	<i>Molestation of Workmen Act</i> , 22 Vic., ch. 34	Reconnaissance d'un droit limité au piquet pacifique	N. 17, p. 32
1871	<i>Trade Union Act</i> , 34 et 35 Vic., ch. 31	Reconnaissance légale des <i>trade-unions</i>	N. 17, p. 32
1875	<i>The Employers and Workmen Act</i> 38 et 39 Vic., ch. 90	Abolition du crime de conspiration. Reconnaissance expresse du droit de grève et du piquet pacifique	N. 17, p. 33
1906	<i>Trade Disputes Act</i> , 6 Edouard VII, ch. 47	Garantie des principales libertés du monde ouvrier en Angleterre. Abolition de la conspiration civile. Nouvelle reconnaissance du piquet pacifique	N. 17, p. 33
1919	<i>Industrial Court Act</i> 9-10 Geo. V, ch. 69	Création d'un tribunal permanent pour décider les conflits ouvriers	N. 18, p. 33
1927	<i>Trade Disputes & Trade Union Act</i> 17 et 18 Geo. V, ch. 22	Interdiction de la grève générale et de la grève politique	N. 19, p. 34 et s.

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1946	<i>Trade Disputes & Trade Union Act</i> , 9-10 Geo. VI, ch. 52	Abrogation de la Loi de 1927	N. 19, p. 34 et s. n. 22, p. 41
1951	<i>Industrial Disputes Order</i> , 14 août	Disparition des mesures de guerre et rétablissement de la plénitude du droit traditionnel	N. 21, p. 40
1919	<i>Electricity Supply Act</i> , 9-10 Geo. V, ch. 100	Interdiction de la grève dans les services d'eau et d'éclairage	N. 20, p. 37
1940	<i>Conditions of Employment and National Arbitration Order</i> 1305	Introduction d'un procédé d'extension des conditions de travail, avec arbitrage obligatoire	N. 21, p. 39

ÉTATS-UNIS

1890	Loi Sherman contre les trusts	Tout contrat prenant la forme d'un trust, toute conspiration ayant pour but de restreindre le commerce entre les états ou avec les pays étrangers, sont déclarés illégaux	N. 23, p. 48
------	-------------------------------	---	--------------

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1914	Loi Clayton	Rien dans la loi contre les trusts ne doit être interprété comme prohibant l'existence et les opérations des organisations syndicales. La grève pacifique est déclarée légale. La loi limite le recours à l'injonction	N. 29, p. 49
1932	Loi Norris-LaGuardia	Cette loi limite et réglemente le recours à l'injonction	N. 31, p. 50 n. 32, p. 51
1935	Loi Wagner	Forme avec la Loi Norris - LaGuardia l'ensemble de la législation par laquelle Roosevelt a voulu protéger les groupements ouvriers et régler les relations patronales-ouvrières	N. 32, p. 51 n. 33, p. 52 et s. n. 91, p. 179
1947	Loi Taft-Hartley	Rétablir l'équilibre entre le capital et le travail. Elle porte sur le droit d'association, la responsabilité civile des syndicats, le droit de grève, la convention collective	N. 33, p. 52 n. 135, p. 265 n. 138, p. 274

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
CANADA			
£1791	Acte constitutionnel 31 Geo. III, ch. 21	Pouvoir au gouvernement de la province de Québec	N. 44, p. 73
£1840	Acte d'Union, 3-4 Vic., ch. 35	Réunir les provinces du Haut et du Bas-Canada en un seul gouvernement	N. 44, p. 74
£1867	Acte de l'Amérique du Nord Britannique, 30 Vic., ch. 3	Constitution canadienne	N. 42, 43, p. 69 et s. n. 49, p. 83 n. 50, p. 86 n. 51, p. 90 n. 83, p. 163 n. 100, p. 209
1841	Acte pour consolider et amender les statuts de cette province, relatifs aux offences contre la personne 3-4 Vic., ch. 27	Entente pour augmenter les salaires et protection des marins qu'on voudrait empêcher de travailler	N. 44, p. 74

£ Adoptant la méthode ordinairement suivie, nous faisons figurer ces trois lois parmi les lois canadiennes, bien qu'elles soient des statuts impériaux.

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1869	Acte concernant les offenses contre la personne 32-33 Vic., ch. 20	Deux dispositions de la loi concernaient spécialement les unions ouvrières	N. 44, p. 74
1872	Loi des syndicats ouvriers 35 Vic., ch. 30 S.R.C., 1952, ch. 267	Reconnaissance d'un statut légal aux syndicats ouvriers	N. 44, p. 75 et s. n. 50, p. 85 et s.
1872	Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence, aux menaces et à la moles-tation 35 Vic., ch. 31	Reconnaissance du droit de coalition, qui comporte implicitement le droit de grève, et interdiction du piquet considéré offense criminelle	N. 44, p. 75 et s.
1875	Acte pour établir une Cour suprême et une Cour d'Échiquier pour le Canada 38 Vic., ch. 11 S.R.C., 1952, ch. 259	Établissement de tribunaux fédéraux	N. 159, p. 333
1900	Acte à l'effet d'aider à prévenir et à régler les conflits ouvriers et de		

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1900	<p>pourvoir à la publication de la statistique industrielle</p> <p>63-64 Vic., ch. 24</p> <p>Lors de la révision de 1906, cette loi est devenue partie de la Loi concernant la coalition et le travail, plus tard, <i>S.R.O.</i>, 1927, ni abrogée, ni refondue par les statuts de 1952</p>	<p>Tous les genres de conflits du travail</p>	<p>N. 46, p. 81</p>
1903	<p>Acte à l'effet de faciliter l'accommodement des différends entre les compagnies de chemin de fer et leurs employés</p> <p>3 Édouard VI, ch. 56 et même remarque que pour la loi précédente</p>	<p>Les différends ouvriers relevant de l'autorité législative du Canada, en particulier l'exploitation des chemins de fer</p>	<p>N. 46, p. 81</p>
1907	<p>Loi des enquêtes en matière de différends industriels, communément appelée Loi Lemieux</p> <p>6-7 Édouard VII, ch. 20</p> <p><i>S.R.O.</i>, 1927, ch. 112 abrogée en 1948</p>	<p>Le règlement des conflits ouvriers au moyen d'enquête et de conciliation en vue d'éviter la grève</p>	<p>N. 47, p. 82</p>

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1910	Loi relative aux enquêtes sur les coalitions 9-10 Édouard VII, ch. 9 S.R.C., 1952, ch. 314	Les pratiques industrielles et commerciales illégales	N. 177, p. 390
1934	Loi des compagnies 24-25 Geo. V, ch. 33 S.R.C., 1952, ch. 53	Les compagnies tombant sous la juridiction fédérale	N. 92, p. 183
1935	Loi sur les justes salaires et les heures de travail 25-26 Geo. V, ch. 39 S.R.C., 1952, ch. 108	L'établissement de salaires à être insérés dans les conventions portant sur des travaux entraînant des dépenses fédérales	N. 48, p. 82 n. 71, p. 143 n. 123, p. 241
1940	Loi d'assurance-chômage 4 Geo. VI, ch. 44 S.R.C., 1952, ch. 273	Établir une assurance contre le chômage, un service de placement et instituer une commission d'assurance - chômage pour administrer l'assurance et organiser le placement	N. 149, p. 299
1948	Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail 11-12 Geo. VI,	Le droit d'association, les négociations col-	

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1948	ch. 54, communément appelée Code national du travail, S.R.C., 1952, ch. 152	lectives et la prévention des grèves dans les affaires qui relèvent de l'autorité du Parlement du Canada	N. 51, p. 87 et s. n. 43, p. 71 n. 47, p. 82 n. 55, p. 99 n. 92, p. 185 n. 94, p. 193 n. 118, p. 233 et s. n. 135, p. 266 n. 155, p. 316 n. 163, p. 348 n. 164, p. 351 n. 202, p. 450 n. 209, p. 462
1953-54	Loi sur les banques 2-3 Elizabeth II, ch. 48	Les banques et les opérations bancaires	N. 209, p. 461

ONTARIO

1935	<i>Industrial Standard Act</i> 1935, ch. 28 R.S.O., 1950, ch. 179	La réglementation des salaires et des conditions de travail	N. 122, p. 241
1950	<i>The Labour Relations Act</i> 1950, ch. 34 R.S.O., 1950, ch. 194, amended by 1954, ch. 42	La réglementation des rapports collectifs de travail, c'est-à-dire, le droit d'association, les négociations collectives et les grèves	N. 149, p. 304 n. 155, p. 317 n. 182, p. 403

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
------	-----------------------	-----------------	-----------------------------

PROVINCE DE QUÉBEC

I

**Lois adoptées avant la refonte de 1941 ou depuis,
et qui ne sont pas dans les statuts refondus**

1912	Loi constituant en corporation la Fédération ouvrière mutuelle du Nord 3 Geo. V, ch. 95	Constituer la Fédération en corporation	N. 39, p. 67
1921	Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services publics municipaux, connue sous le titre de Loi des grèves et des contre-grèves municipales 11 Geo. V, ch. 46, abrogée en 1944 par la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés	Prévenir les grèves dans certains services municipaux, à l'occasion de différends relatifs aux gages, aux heures de travail et au renvoi	N. 89 et 90, p. 176 et s.
1934	Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail (Loi Arcand)	L'extension des conventions collectives	

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1934	24 Geo. V, ch. 56, abrogée et remplacée en 1937 par la Loi relative aux salaires des ouvriers 1 Geo. VI, ch. 49	et l'application des décrets	N. 69, p. 136 et s. n. 73, p. 146 n. 83, p. 168
1937	Loi assurant des salaires raisonnables aux ouvriers travaillant dans les exploitations forestières 1 Geo. VI, ch. 30 Abrogée en 1940	Assurer des minima de salaires aux ouvriers forestiers	N. 86, p. 172
1937	Loi relative aux salaires des ouvriers 1 Geo. VI, ch. 49 abrogée et remplacée en 1940 par la Loi de la convention collective	Nouvelle rédaction de la loi sur l'extension des conventions collectives et leur application	N. 69, p. 138 n. 71, p. 142 n. 73, p. 147
1937	Loi des salaires raisonnables 1 Geo. VI, ch. 50 abrogée et remplacée en 1940 par la Loi du salaire minimum	Assurer des minima de salaires où il n'y a pas de convention collective	N. 84, p. 170
1939	Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employés	Prohiber la grève	

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1939	3 Geo. VI, ch. 60 abrogée en 1944 par la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés	dans les services concernés	N. 89, p. 176 et s.
1946	Loi pour assurer le progrès de l'éducation 10 Geo. VI, ch. 21	Soustraire à la conciliation et à l'arbitrage les différends entre les corporations scolaires rurales et leur personnel	N. 101 et 102, p. 211 et s. n. 104, p. 218 n. 116, p. 235
1946	Loi concernant la corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de Québec 10 Geo. VI, ch. 87	Le droit d'association et les négociations collectives	N. 125, p. 242 et s.
1949	Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés 13 Geo. VI, ch. 26	L'arbitrage des différends entre les corporations municipales et scolaires des cités et villes et leur personnel	N. 103 à 108, p. 216 et s. n. 117, p. 235 n. 119, p. 239

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1949	Loi des entrepreneurs en plomberie et chauffage de la province de Québec 13 Geo. VI, ch. 109	Le droit d'association et les négociations collectives	N. 126, p. 243 et s.
1950	Loi des maitres-électriciens de la province de Québec 14 Geo. VI, ch. 146	Le droit d'association et les négociations collectives	N. 127, p. 244
1951-52	Loi de la corporation des horlogers-bijoutiers de la province de Québec 15-16 Geo. VI, ch. 115	Le droit d'association et les négociations collectives	N. 128, p. 244 et s.
1953	Loi concernant l'électrification rurale 2-3 Élisabeth II, ch. 5	Spécifier que les coopératives régies par la loi de l'électrification rurale sont des exploitations agricoles au sens de certaines lois	N. 71, p. 140 n. 86, p. 171

II

Lois refondues dans les statuts de 1941,
avec les amendements subséquents

1941	Loi concernant les statuts S.R.Q., 1941, ch. 1	L'adoption, la promulgation et l'interprétation des lois	N. 62, p. 119
------	---	--	---------------

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi des Commissions d'enquêtes S.R.Q., 1941, ch. 9	L'organisation des commissions d'enquêtes et les procédures devant celles-ci	N. 98, p. 203
1941	Loi des tribunaux judiciaires S.R.Q., 1941, ch. 15	L'organisation et le fonctionnement des tribunaux	N. 176, p. 384 et s. n. 183, p. 402 et s.
1941	Loi des actions pénales S.R.Q., 1941, ch. 28	Les procédures sur les actions pénales devant les tribunaux civils	N. 99, p. 204
1941	Loi des convictions sommaires S.R.Q., 1941, ch. 29	Les procédures sur les actions pénales devant le tribunal correctionnel	N. 81, p. 166 n. 99, p. 204
1941	Loi de l'Instruction publique S.R.Q., 1941, ch. 59	L'organisation et le fonctionnement de l'instruction publique dans la province	N. 117, p. 237
1941	Loi des sociétés coopératives agricoles S.R.Q., 1941, ch. 120	L'incorporation et le fonctionnement de coopératives dans le secteur agricole	N. 62, p. 121
1941	Loi du département du travail S.R.Q., 1941, ch. 158	L'organisation et le fonctionnement du ministère du travail	N. 171, p. 374

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi des Accidents du travail S.R.Q., 1941, ch. 160	Pouvoir à la réparation du préjudice causé à l'ouvrier accidenté ou à sa famille au moyen d'assurances sociales	N. 131, p. 260 n. 149, p. 299 n. 175, p. 378
1941	Loi créant le conseil supérieur du travail S.R.Q., 1941, ch. 159	L'étude des questions sociales relatives au travail par un organisme consultatif	N. 191, p. 427
1941	Loi des syndicats professionnels S.R.Q., 1941, ch. 162	Le droit d'association et la convention collective ordinaire	N. 39, p. 67 n. 59 à 67, p. 114 et s. n. 73, p. 146 n. 82, p. 167 et s. n. 90, p. 177 n. 92, p. 179 et s. n. 93, p. 191 n. 94, p. 192 et s. n. 101, p. 211 et s. n. 103, p. 216 n. 115, p. 234 n. 116, p. 235 n. 117, p. 235 n. 125, p. 242 n. 126, p. 243 n. 142, p. 284 n. 154, p. 312 et s. n. 156, p. 323

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi des relations ouvrières S.R.Q., 1941, ch. 162A	L'organisation du travail, c'est-à-dire, le droit d'association, le droit de coalition ou la grève et les négociations collectives	n. 158, p. 330 n. 159, p. 332 et s. n. 160, p. 337 et s. n. 168, p. 361 et s. n. 189, p. 421 n. 191, p. 424 et s. n. 192, p. 429 et s. n. 193, p. 436 n. 195, p. 439 n. 198, p. 442 n. 204, p. 453 N. 54, p. 97 n. 62, p. 118 n. 82, p. 168 n. 88 à 100, p. 175 et s. n. 103, p. 216 n. 115, p. 234 n. 116, p. 235 n. 117, p. 235 n. 118, p. 238 n. 131, p. 259 n. 136, p. 268 n. 142, p. 284 n. 148 et 149, p. 296 et s. n. 152, p. 310 n. 154, p. 313 et s. n. 155, p. 315 et s. n. 158, p. 325 et s. n. 159, p. 335 et s. n. 166, 167, 168, 169, p. 356 et s.

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi de la convention collective S.R.Q., 1941, ch. 163	L'extension des conventions collectives et l'application des décrets	n. 171, p. 373 n. 173, p. 376 n. 176, p. 381, 383, 386 n. 177, p. 386 et s. n. 185, p. 414 n. 191, p. 425 n. 193, p. 432 et s. n. 195, p. 439 n. 204, p. 454 n. 209, p. 461 N. 66, p. 131 n. 69 à 81, p. 136 et s. n. 86, p. 171 n. 87, p. 173 et s. n. 92, p. 179 et s. n. 94, p. 195 n. 103, p. 216 n. 109 et 110, p. 223 et s. n. 112, p. 229 et s. n. 113, p. 231 et s. n. 114, p. 233 n. 115, p. 234 n. 116, p. 235 n. 117, p. 235 et s. n. 122, p. 240 n. 141, p. 281 n. 142, p. 284 n. 145, p. 293 n. 153, p. 310 n. 154, p. 313 n. 157, p. 323 et s. n. 159, p. 332 et s. n. 160, p. 338 n. 173, p. 377 n. 204, p. 453

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi du salaire minimum S.R.Q., 1941, ch. 164	La réglementation des salaires et des conditions de travail à défaut de convention collective	N. 78, p. 159 n. 85 à 87, p. 170 et s. n. 92, p. 182 n. 103, p. 217 n. 110, p. 228 n. 111, p. 229 n. 113, p. 231 n. 114, p. 233 n. 115, p. 234 n. 116, p. 235 n. 117, p. 235 n. 123, p. 241 n. 141, p. 281 n. 159, p. 332 et s. n. 160, p. 338 n. 173, p. 377 n. 198, p. 443 n. 204, p. 454 et s.
1941	Loi des différends ouvriers de Québec S.R.Q., 1941, ch. 167	Le règlement des conflits au moyen de la médiation, de la conciliation et de l'arbitrage	N. 53 à 58, p. 95 et s. n. 90, p. 178 n. 93, p. 186 et s. n. 94, p. 193 n. 99, p. 204, 207 n. 102, p. 214 n. 103, p. 217 n. 105, p. 218 et s. n. 106, p. 224

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi des enquêtes en matière des différends ouvriers de Québec S.R.Q., 1941, ch. 168	Rendre la "Loi des enquêtes en matière de différends industriels", communément appelée Loi Lemieux, applicable aux différends soumis exclusivement à la juridiction provinciale. Devenue inopérante en 1948 par suite de l'abrogation de la loi fédérale	n. 131, p. 259 et s. n. 136, p. 269 n. 152, p. 310 n. 158, p. 325 et s. n. 162, p. 344 n. 163 et 164, p. 348 et s. n. 166 et 167, p. 356 et s. n. 171, p. 373 n. 172, p. 375 n. 175, p. 378 n. 176, p. 382 et s. n. 179, p. 395 et s. n. 182, p. 400 et s. n. 183, p. 407 n. 204, p. 454 et s.
1941	Loi des différends entre les services publics et leurs salariés S.R.Q., 1941, ch. 169	L'organisation du travail, c'est-à-dire le droit d'association,	N. 103, p. 217

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
		l'interdiction de la grève et les négociations collectives	N. 54, p. 97 n. 58, p. 110 n. 63, p. 125 n. 88 à 100, p. 175 et s. n. 103, p. 216 n. 115, p. 234 n. 116, p. 235 n. 117, p. 235 n. 131, p. 259 n. 136, p. 269 n. 149, p. 302 n. 152, p. 310 n. 154, p. 314 n. 158, p. 325 et s. n. 159, p. 335 et s. n. 166, 167, 168 et 169, p. 356 et s. n. 172, 173, 174 et 175, p. 375 et s. n. 176, p. 381 et 386 n. 178, p. 393 n. 185, p. 414 n. 204, p. 454 n. 209, p. 461
1941	Loi de l'Assistance publique S.R.Q., 1941, ch. 187	L'organisation et le fonctionnement de l'assistance sociale dans les institutions reconnues d'assistance publique	N. 89 et 90, p. 176 et s. n. 97, p. 200 n. 120, p. 239

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi des mines S.R.Q., 1941, ch. 196	L'exploitation des ressources minières	N. 127, p. 244
1941	Loi des compagnies de Québec S.R.Q., 1941, ch. 276	L'incorporation et le fonctionnement de certaines corporations de la juridiction provinciale	N. 60, p. 116 n. 63, p. 122 et s. n. 71, p. 141 n. 92, p. 183
1941	Loi des syndicats coopératifs S.R.Q., 1941, ch. 290	L'incorporation et le fonctionnement de coopératives dans tout le champ couvert par l'économique	N. 62, p. 121 n. 65, p. 129 n. 71, p. 141
1941	Loi des clubs de récréation S.R.Q., 1941, ch. 304	La constitution en corporations municipales des associations, cercles ou clubs formés dans le but de récréation et d'instruction	N. 63, p. 124 n. 71, p. 141
1941	Loi des paroisses et des fabriques S.R.Q., 1941, ch. 308	L'érection et la division des paroisses. La construction et la réparation des églises, presbytères et cimetières, et les assemblées publiques.	N. 71, p. 141

Date	Désignation de la loi	Nature et objet	No des paragraphes et pages
1941	Loi concernant certaines matières spéciales relatives à la procédure S.R.Q., 1941, ch. 342	Fournir un moyen d'assigner les groupements qui ne sont ni des corporations ni des sociétés civiles	N. 67 et 68, p. 132 et s. n. 103, p. 217 n. 140, p. 280 n. 144, p. 289 et s.

TABLE DES CODES

CODE CIVIL

Articles	Numéros	Pages	Articles	Numéros	Pages
998	193	433	1570, 1571	197	441
1024	58	107	1668	193	435
1065	193	435	1755	197	441
1144	198	442	2260	205	455, 456
1207	165	353	2262	205	456

CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Articles	Numéros	Pages	Articles	Numéros	Pages
50	146	293 et s.	992	144	288 et s.
	176	381 et 384	1003	79	163
	181	400		145	292
	182	401 et s.		176 à 183	381 et s.
	184	408	1163 et 1164	149	298
77	159	336	1175 et 1176	149	298
	173	377	1177 à 1184	149	298
81	159	336	1185 à 1188	149	298
	173	377	1431 à 1444	57	103
541	99	208		158	328
957 et 958	138, 139	273 et s.		164	351
	140, 141			179	395
978	142	283		183	407
987	143	284	1436	58	107
			1443	175	378

BIBLIOTHÈQUE
SANT-SULPICE

CODE CRIMINEL

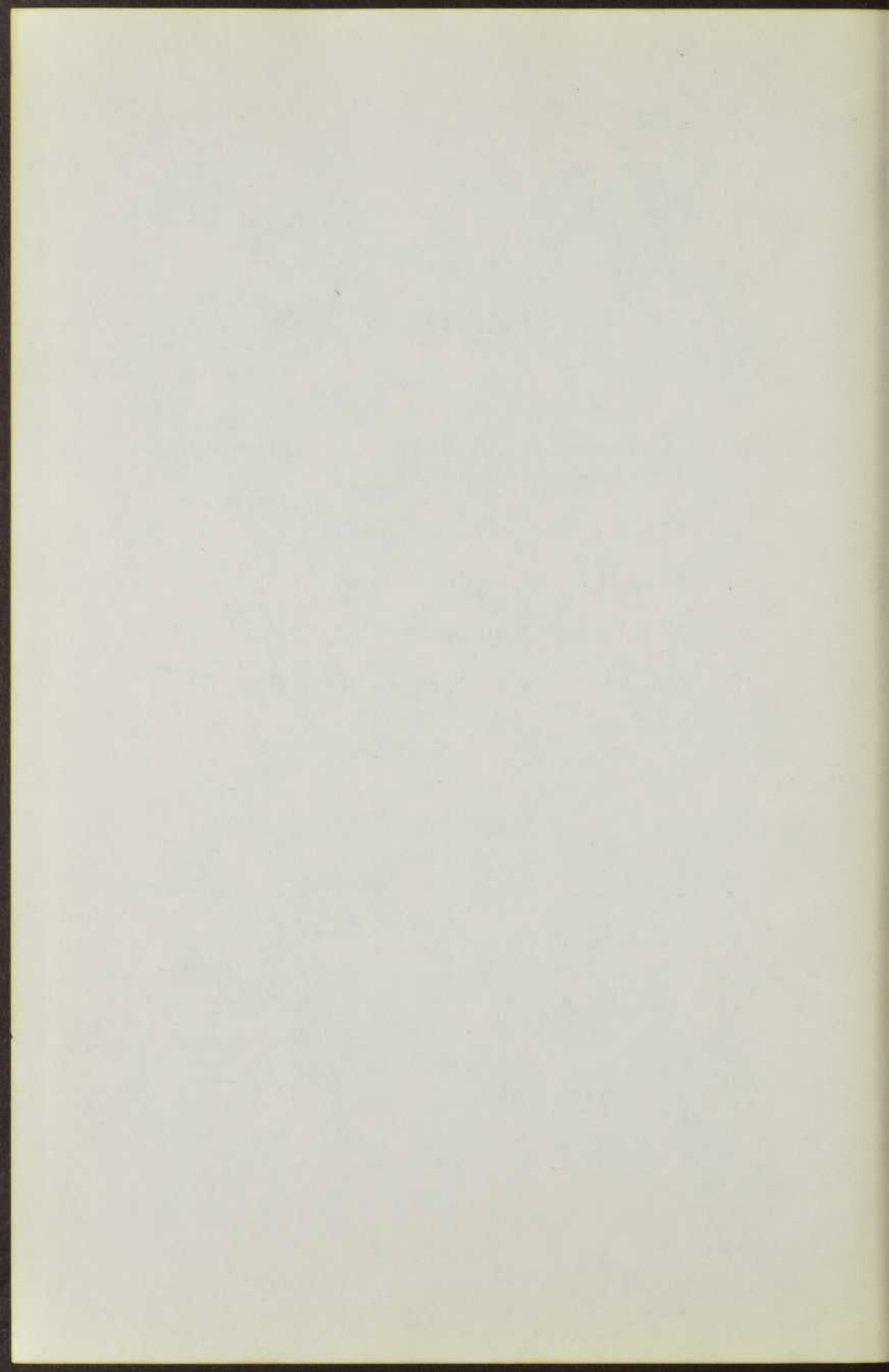
Articles de l'ancien code	Code actuel	Numéros	Pages
499	365	45	78
501	366	44	75 et s.
		45	79
		139	276
502	366	44	74 et s.
		45	79 et s.
502A	367	49	83 et s.
		201	448 et s.
		202	450
		209	461 et s.
590	410	44	76 et s.
		45	80

BIBLIOTHÈQUE
PARLEMENTAIRE

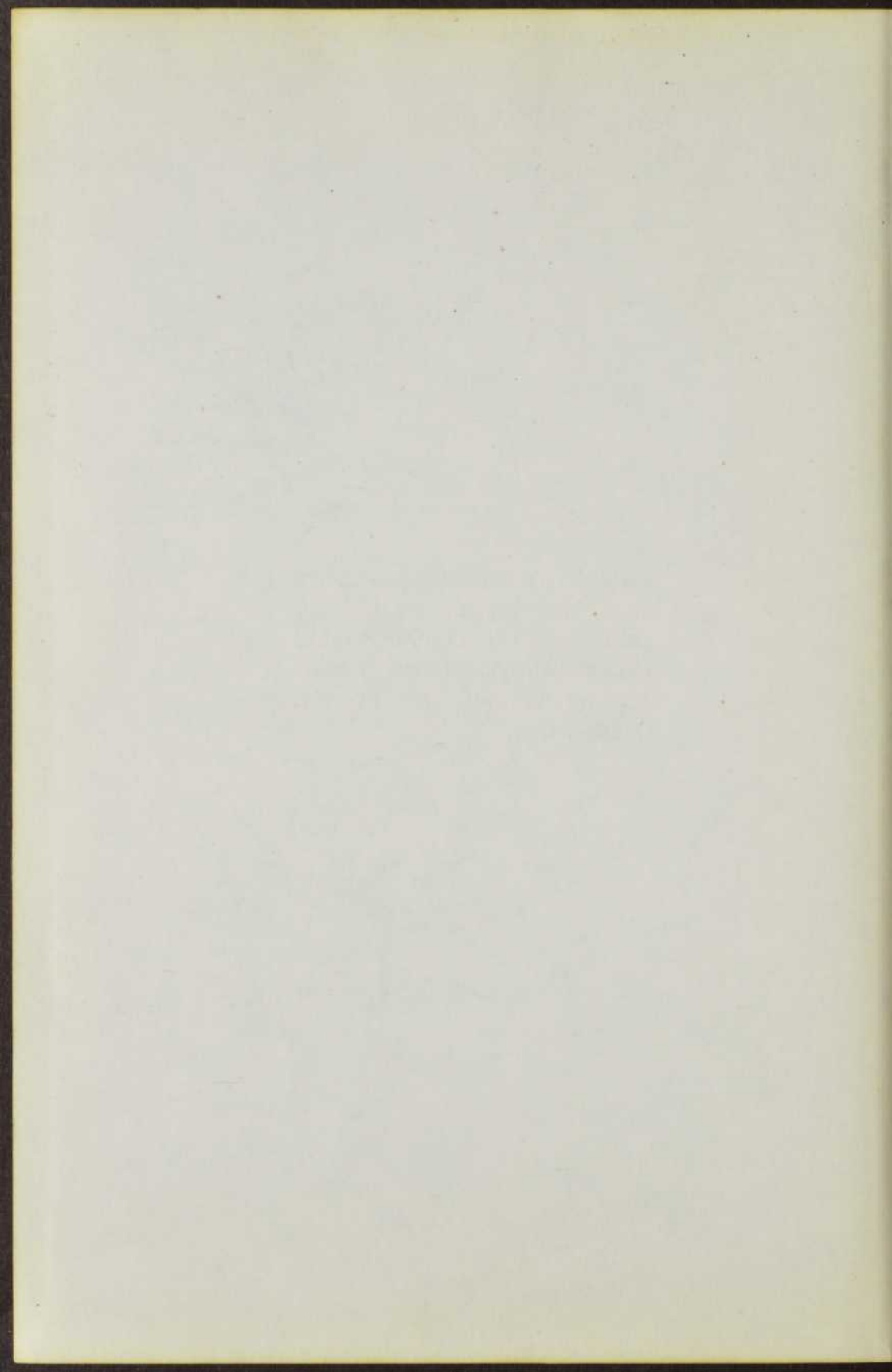
ERRATA

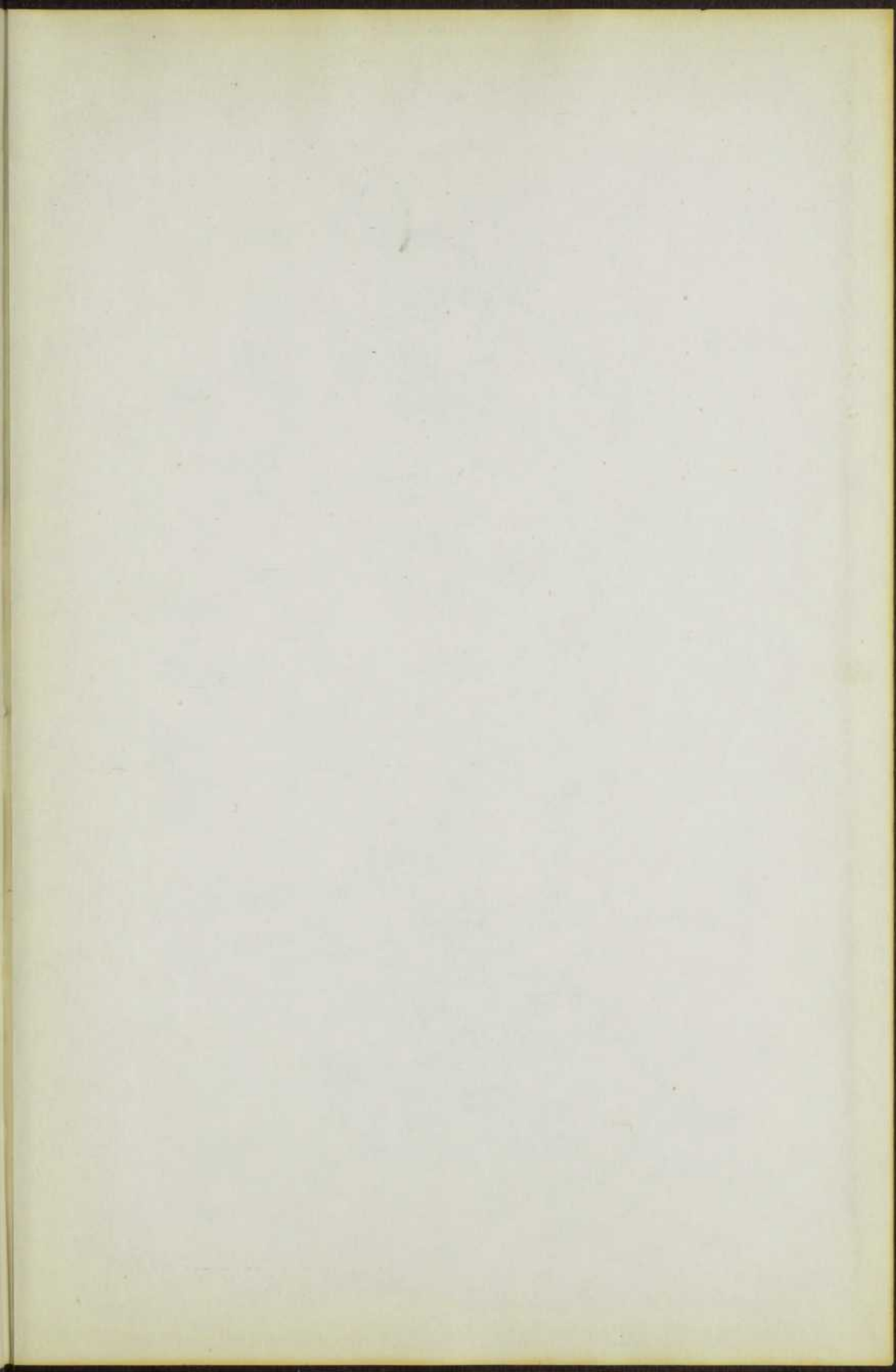
Page

- XIII — Avant-propos, 7e l., Sir John A. McDonald **au lieu**
de Sir Johnny MacDonald.
- 11 N° 5, 8e l., 1892, **au lieu** de 1893.
- 46 N° 25, 2e l., 1881, **au lieu** de 1886.
- 153 N° 77, 2e l., 1943, **au lieu** de 1923.
- 176 Note (2) 11, Geo. V, ch. 46, **au lieu** de 8 Geo. VI,
ch. 31.

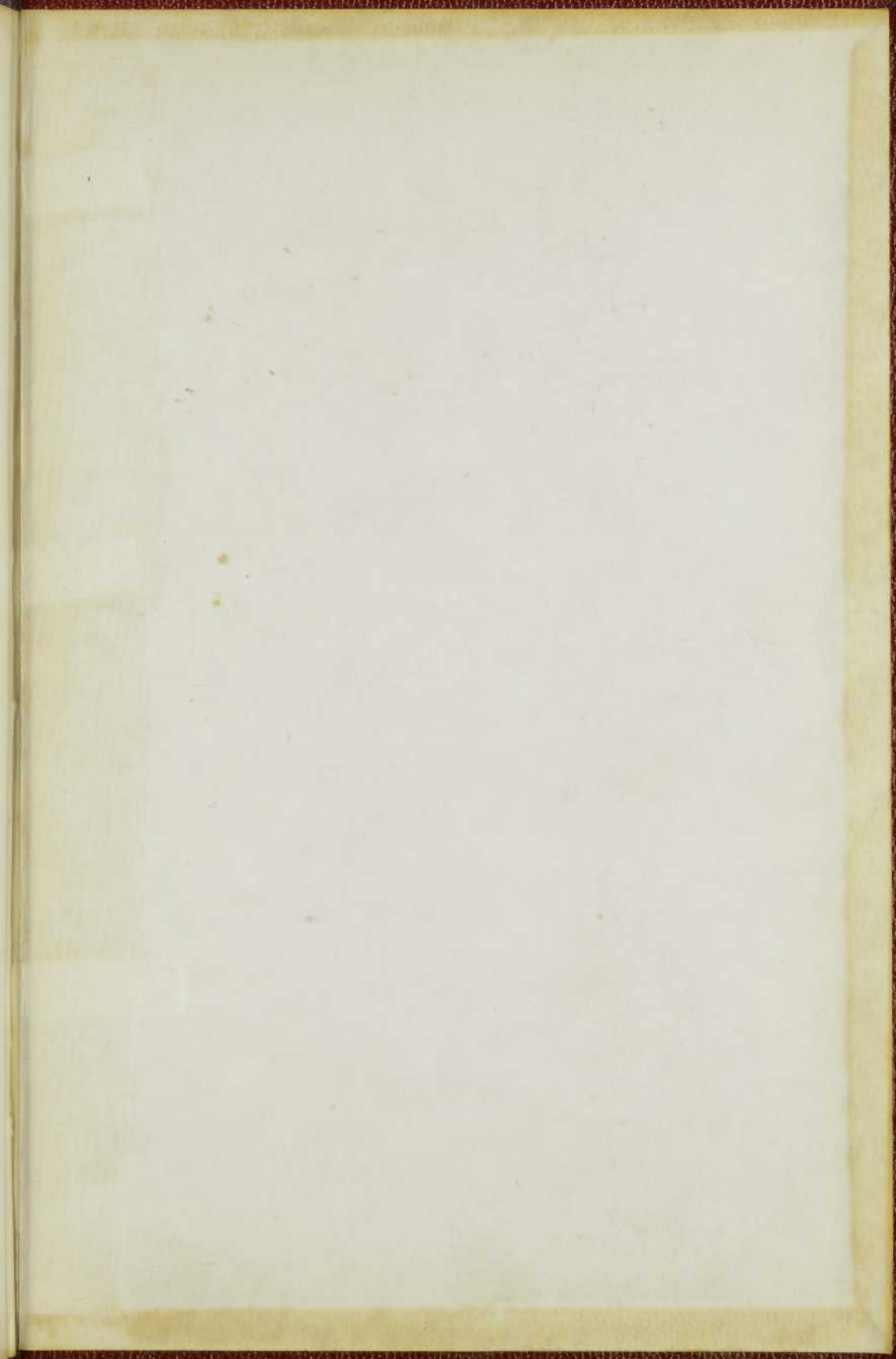


ACHEVÉ D'IMPRIMER LE PREMIER
JOUR D'OCTOBRE DE L'AN MIL NEUF
CENT CINQUANTE-CINQ, POUR LES
PRESSES UNIVERSITAIRES LAVAL,
AUX ATELIERS DU SOLEIL, LIMITÉE,
QUÉBEC, CAN.





8.5



BNQ



000 357 801