

344.7140189
C7499r
1954

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL

LE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE DROIT



SOUS LES AUSPICES
DU DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

LES PRESSES UNIVERSITAIRES DE LAVAL

QUÉBEC

1954



Bibliothèque Nationale du Québec

NEUVIÈME CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE LAVAL

LE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE DROIT



SOUS LES AUSPICES
DU DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES
DE LA FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

LES PRESSES UNIVERSITAIRES DE LAVAL
QUÉBEC

1954

KEQ

658

A66

1954

Le Département des relations industrielles de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval n'assume pas la responsabilité des opinions exprimées lors du Congrès des relations industrielles.

PRÉFACE

Le Neuvième Congrès des relations industrielles de Laval, dont nous avons le plaisir de publier le rapport, portait sur un sujet d'ordre juridique: « Le règlement des conflits de droit en relations du travail ».

Il s'agissait de l'étude de questions dont l'importance quotidienne est incontestable et où notre législation positive n'a pas encore eu le temps de fixer des règles qui saisissent toute la réalité complexe des problèmes qui surgissent.

C'est la première fois, dans notre province, que des spécialistes présentent une synthèse assez élaborée en même temps que des perspectives d'avenir. Ils ont donc dû faire oeuvre de pionniers. On remarquera que tous les conférenciers, sauf un, sont des avocats et que quelques-uns ont même collaboré à la rédaction des principales lois qui régissent les relations du travail dans la province de Québec.

Nous regrettons vivement ne pouvoir fournir le texte de l'exposé si clair et si apprécié de Mtre Jacques Perrault, c.r. Jusqu'au dernier moment, nous avions espéré l'insérer dans ce volume, mais pour des raisons qui nous sont étrangères, nous avons dû nous résoudre à aller sous presse malgré l'absence de ce texte. Si Mtre Perrault nous le fait parvenir, nous le publierons dans un fascicule séparé. Nous nous en excusons auprès des congressistes.

Nous nous plaisons à signaler que le Département des relations industrielles de Laval a été honoré de pouvoir compter sur la coopération d'éminents professeurs de ces deux universités-soeurs, Montréal et McGill.

Nous tenons à remercier vivement conférenciers et congressistes qui ont assuré le succès de ces assises et nous croyons que tous ensemble nous avons fait oeuvre utile pour améliorer les relations du travail dans notre province.

GÉRARD DION

Table des matières

Préface	3
Introduction	5
GÉRARD TREMBLAY	
Programme	11
Nature et source des conflits de droit individuels ou collectifs	13
Me MARIE-LOUIS BEAULIEU	
La juridiction des commissions administratives	
Me JACQUES PERREAU	
Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de droit	37
Me THÉODORE LESPÉRANCE	
Les conflits de droit qui naissent de l'in- terprétation ou de l'application des con- ventions collectives. Procédure interne ou contractuelle	49
Me JEAN-H. GAGNÉ	

Les rôles futurs de l'arbitrage statutaire et de l'arbitrage conventionnel.....	59
Me LOUIS-PHILIPPE PIGEON	
Les tribunaux du travail.....	73
Me EMILE COLAS	
Tendances du droit anglo-américain dans le règlement des conflits de droit.....	105
H. D. WOODS	
Le règlement des conflits de travail.....	121
YVES URBAIN	
Liste des congressistes.....	127

Introduction

Le Bureau international du Travail dégageait ainsi la conclusion d'une étude publiée en 1933 sur les problèmes généraux de la conciliation et de l'arbitrage des conflits du travail: « L'organisation de la conciliation et de l'arbitrage représente dans tous les pays un effort unique pour limiter le combat qui se livre entre employeurs et ouvriers autour des produits du travail; cette lutte n'est qu'une expression de la vie elle-même et elle est par conséquent inévitable; mais il s'agit, dans l'intérêt même des parties et dans celui de la collectivité de la faire entrer dans une voie pacifique et de faire comprendre aux combattants que malgré toutes les oppositions dressées entre eux par la nature des choses, ils ont néanmoins besoin les uns des autres et qu'il faut absolument, dans l'intérêt bien compris des deux parties, se grouper en une communauté de travail. »

Même si l'étude du B.I.T. vise surtout la conciliation et l'arbitrage des conflits d'intérêt, il reste acquis que même les conflits de droit doivent aussi être acheminés vers une procédure qui les oriente dans les sentiers de la paix.

Le neuvième Congrès des Relations industrielles a précisément choisi comme thème: « Le règlement des conflits de droit dans les relations de travail ». Nous avons voulu limiter l'objet de notre étude pour le mieux approfondir. Et c'est déjà un bien vaste problème que nos conférenciers soumettront à votre méditation !

Il n'y a pas que des conflits d'intérêt qui divisent patrons et ouvriers; il y a aussi ces conflits juridiques qui naissent de l'interprétation ou de la mise en application de la convention collective. Il y a enfin ces conflits collectifs ou individuels qui relèvent du nouveau droit du travail sur

la liberté syndicale, les salaires minima, la durée du travail, les vacances payées, la protection des métiers, l'apprentissage, la compensation des accidents du travail, etc. Tous ces problèmes se rattachent par ailleurs aux relations patronales-ouvrières.

Après un exposé sur la nature et la source des conflits de droit, nous étudierons ensuite les juridictions actuelles qui dans notre pays connaissent des conflits de droit en relations de travail. L'Etat a établi des juridictions d'ordre administratif d'une part pour simplifier et accélérer la procédure et d'autre part dans le but d'y faire participer des spécialistes non seulement du droit mais de l'industrie et du travail.

Au surplus, la formation des commissions administratives pas plus que la conciliation et l'arbitrage n'évincent les juridictions civiles, pénales et criminelles du champ des relations de travail. Il faudra toujours recourir à celles-ci pour la protection des droits fondamentaux. Il reste que le droit du travail proprement dit se développe de plus en plus.

« Tout système de droit, dit le Bureau international du Travail dans l'étude déjà citée, est soumis à un changement continu conditionné par la nécessité où il se trouve de s'accommoder aux modifications du milieu politique et social où il s'exerce. C'est ce qui apparaît très clairement dans le cas du droit ouvrier qui, pour le moment, et dans une large mesure, semble être entré, comme le droit international, dans une période de développement particulièrement rapide, mais qui dans son essence même, ne réussit que très graduellement à se faire accepter. Dans la plupart des Etats les plus importants, le droit civil, fait presque exclusivement pour l'individu et les besoins de l'individu et à ce titre fortement influencé par le droit romain, n'est pas en position de résoudre les nouveaux problèmes juridiques résultant des transformations qui ont eu lieu dans les pays de grande industrie avec leurs puissantes masses ouvrières ».

C'est précisément les carences du droit civil et les tracasseries de la procédure qui ont amené les parties à une convention collective à créer elles-mêmes, en complément de leurs accords, une procédure particulière visant à régler les conflits juridiques pouvant naître de leur interprétation et application. Si cette procédure interne et contractuelle s'avère inefficace, les contractants font alors appel à une juridiction spéciale: la conciliation et l'arbitrage qui constitue, par opposition, une procédure externe.

Les dossiers du Ministère du Travail révèlent que ses conciliateurs sont souvent appelés à régler des conflits de droit. Ils y réussissent en faisant appel à l'équité et en usant de la technique du compromis. L'arbitrage est la procédure finale. Les parties le préfèrent à une instance devant les tribunaux réguliers convaincues qu'elles sont qu'un arbitrage où elles sont représentées saura mieux tenir compte des problèmes techniques et humains.

Le congrès ne se limitera pas à l'analyse du régime actuel des règlements de conflits de droit. Son caractère universitaire l'oblige à explorer des possibilités nouvelles. Où nous conduit l'arbitrage conventionnel ou statutaire ? Quels sont ses faiblesses et ses avantages ? Où résident ses conditions d'amélioration ?

Plusieurs pays ont établi des tribunaux du travail chargés de résoudre les conflits de droit. Les justiciables sont-ils satisfaits de leur institution ? Est-elle possible dans un pays fédératif comme le nôtre où les autorités fédérales et provinciales se partagent les juridictions de droit ? Jusqu'où irait leur compétence ? Quel serait le tribunal d'appel ?

Il tombe sous le sens que les décisions rendues par un tribunal d'appel sont finales. Mais si la juridiction est l'arbitrage traditionnel la question se pose de savoir si la décision devra lier les parties. Dans l'affirmative, quelle sera la procédure d'exécution des sentences ?

De toute évidence nous subissons l'influence économique de notre puissant voisin les Etats-Unis. Son système de droit public en relations de travail qui s'est édifié sous l'influence de l'évolution sociale du XXIème siècle, du développement conjugué d'un capitalisme et d'un syndicalisme de plus en plus puissant, ne peut nous laisser indifférents. Nous pouvons en dire autant de l'Angleterre. Il convenait dès lors qu'on nous indique les tendances du droit anglo-américain dans le règlement des conflits de droit en relations de travail.

Et voilà, Messieurs, autant de questions et de problèmes que je me suis limité à poser sans les résoudre. Nos conférenciers sont des juristes éminents. Notre mérite aura été de leur fournir l'occasion de repenser ces problèmes juridiques et sociaux et de vous proposer les solutions que leur dictent la science du droit et la connaissance des relations humaines.

GÉRARD TREMBLAY,
directeur du Département
des relations industrielles

PROGRAMME

LUNDI, LE 3 MAI 1954

AVANT-MIDI

- 9.00 Inscription des congressistes au foyer de la salle de concerts du Château Frontenac.
- 9.30 Allocutions de Mgr Ferdinand Vandry, p.a., v.g., recteur de l'Université Laval et de M. Gérard Tremblay, directeur du Département des relations industrielles de Laval et sous-ministre du Travail de la province de Québec.

NATURE ET SOURCE DES CONFLITS DE DROIT

- 10.15 *Nature et source des conflits de droit individuels ou collectifs.*

Me Marie-Louis Beaulieu, L.Ph., LL.D., C.R., membre du Barreau de Québec, professeur aux Facultés de droit et de sciences sociales de l'Université Laval.

APRÈS-MIDI

LE REGIME ACTUEL: EXPOSÉ CRITIQUE DE DIVERS PROCÉDÉS DE RÈGLEMENT

- 2.30 *La juridiction des commissions administratives.*

Me Jacques Perrault, LL. L., professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal, membre de l'étude légale Perrault & Perrault, Montréal.

- 4.00 *Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de droit.*

Me théodore Lespérance, LL. L., membre du Barreau de Montréal, directeur du Service juridique de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada, membre de l'étude légale Pager, Lespérance et Dansereau, Montréal.

MARDI, LE 4 MAI 1954

AVANT-MIDI

- 9.15 *Les conflits de droit qui naissent de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives. Procédure interne ou contractuelle.*

Me Jean-H. Gagné, LL. L., M.Sc.Soc. (relations industrielles), professeur à la Faculté des sciences sociales; membre de l'étude légale Laplante, Gagné & Chalifour, Québec.

MODIFICATIONS POSSIBLES AU RÉGIME ACTUEL

- 10.30 *Les rôles futurs de l'arbitrage statuaire et de l'arbitrage conventionnel.*

Me Louis-Philippe Pigeon, LL. L., C.R., professeur aux Facultés de droit et de sciences sociales de l'Université Laval, membre de l'étude légale Germain, Pigeon & Thibaudeau, Québec.

APRÈS-MIDI

- 2.30 *Les tribunaux du travail.*

Me Emile Colas, LL. L., membre de l'étude légale Carignan, Dalmé, Colas & Provost, Montréal.

- 4.00 *Tendances du droit anglo-américain dans le règlement des conflits de droit.*

Professor H. D. Woods, M.A., Director of the Industrial Relations Centre, McGill University, Montréal.

- 7.00 *Dîner au Château Frontenac à l'occasion du dixième anniversaire de fondation du Département des relations industrielles de Laval.*

Conférencier: M. Yves Urbain, professeur à l'Université de Louvain, Belgique.

Sujet: Le règlement des conflits de travail.

Nature et sources des conflits de droit individuels ou collectifs

MARIE-LOUIS BEAULIEU

Introduction

Cette communication figure au programme sous le titre de « *Nature et Sources des Conflits de Droit.* » Nous vous parlerons d'abord de la nature et du rôle des rapports collectifs du travail, qui sont à l'origine des conflits collectifs. Ce sera l'objet de la première partie. Dans une deuxième, nous étudierons les sources de ces conflits. Le moment sera alors venu d'aborder les notions de conflits de droit et de conflits d'intérêts, de conflits collectifs et de conflits individuels, de montrer l'importance des distinctions et d'en formuler les règles d'application générale, ce qui constituera la troisième partie. Enfin, dans un quatrième et dernier chapitre, nous ferons l'application à un certain nombre de cas concrets des notions que nous aurons vues dans la partie précédente.

PREMIÈRE PARTIE

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. La concentration des capitaux et le machinisme, en transformant complètement l'organisation de la production, ont modifié profondément 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 avec

des intérêts communs dans le même établissement, à des milliers dans la même industrie. La transformation des moyens de transport, des procédés de mise sur le marché des produits ouverts ont agi dans le même sens. L'histoire nous enseigne 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 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 sociaux, comme une recherche de collaboration entre le capital et le travail. Les conflits collectifs sont en bonne partie dûs aux échecs rencontrés par la classe ouvrière dans ces tentatives et cette recherche.

En France, qu'il se soit agi de la reconnaissance des dirigeants syndicaux comme porte-paroles 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 dans le domaine des rapports collectifs du travail 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, comme attitude assez générale, 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 GREVE*, 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 pour les rapports collectifs du travail, en leur démontrant que ces rapports, qu'il s'agisse de commissions mixtes, de comités d'entre-

prises 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 ».

Un des principaux rôles des rapports collectifs du travail, c'est de faire reconnaître pour les ouvriers, des droits égaux à ceux des employeurs dans l'organisation du travail; c'est aussi 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 elles-mêmes 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 ses 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 la liberté syndicale du groupement porte entrave à la liberté des individus.

(1) HENRI CAPITANT et PAUL CUCHE, *Précis de Législation industrielle*, 5ième édition, 1939, page 39.

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, s'il y est entré, de s'en retirer; enfin, il est aussi 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. Et 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 cette liberté.

Un autre aspect des problèmes que présentent les rapports collectifs du travail et la liberté syndicale des individus provient 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, et 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 du travail. 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 les contrats individuels. 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 de 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.

DEUXIÈME PARTIE

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 l'exercice de la liberté de coalition, en d'autres termes, la grève; ceux qui se rattachent à l'exercice de la liberté d'association proprement dite; enfin, les conflits qui naissent de la négociation des conventions collectives ou de leur application. Mais tous les conflits du travail qui originent de ces sources ne sont pas 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 a 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.

A 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 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, dit-on. Sans doute y a-t-il 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 entre eux et leur personnel.

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. Vous le verrez mieux plus loin. Ce renvoi ne porte aucune 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'exercice 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 sources des intérêts collectifs dans le monde du travail. Sur un autre plan, l'exercice du droit d'association, l'exercice du droit de grève, les conventions collectives, sont aussi à l'origine de conflits individuels, qui seront presque toujours des conflits de droit et auront également à leur source, la loi générale et les conventions dans le sens du Code civil.

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 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. A 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. A 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, avons-nous écrit, et nous avons ajouté que ces conflits sont généralement des conflits de droit. 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.

TROISIÈME PARTIE

NOTIONS DE CONFLITS DE DROIT ET DE CONFLITS D'INTÉRÊTS, DE CONFLITS COLLECTIFS ET DE CONFLITS INDIVIDUELS — IMPORTANCE ET APPLICATION GÉNÉRALE 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 ju-

ridictions. 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, 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 relevant 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 contre les conflits collectifs et les conflits individuels. Les conflits collectifs, qu'ils fussent de droit ou d'intérêt, relevaient de la conciliation et de l'arbitrage et les conflits individuels, du pouvoir judiciaire. Aujourd'hui, dans la République 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 relèvent des tribunaux du travail, qu'ils aient un caractère individuel ou collectif et les conflits économiques relèvent 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 fait 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, l'article 4 de la Loi des Différends entre les services publics et leurs salariés 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 et Co. Ltd. v. M. le juge Pettigrew 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. » (1951, C.S. page 46).

Qu'il s'agisse de conflits de droit ou de conflits d'intérêts, « le Conseil d'arbitrage doit décider le différend suivant l'équité et la bonne conscience » nous dit l'article 24 de la Loi des différends ouvriers de Québec. (S.R.Q., 1941, chap. 167).

Les conflits qui sont soumis à l'arbitrage sont surtout des conflits collectifs mais les arbitres ont aussi juridiction pour les conflits individuels. Ces tribunaux ont toujours juridiction pour les conflits individuels. Ces tribunaux ont toujours juridiction, sauf en matière civile, 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 reconnais-

(2) 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.

sance syndicale, conflits de droit, 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 travail 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.³

CONFLITS DE DROIT

La Loi française de 1950 a précisé ce qu'on entend par les conflits juridiques.

Article II: « 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 préexistantes. Commentant le texte que nous venons de citer, Rouast et Durant 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,

(3) Nous développerons davantage la doctrine que nous venons d'exposer sur les conflits de droit quand nous étudierons, plus loin, la situation des arbitres en regard du pouvoir judiciaire.

d'une convention collective ou d'un contrat de travail ». ⁴

Nous trouvons cette doctrine appliquée par la Cour du banc de la Reine dans *Giroux vs Maheux*. ⁵

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 Unions* ⁶ a décidé que la Commission des Relations Ouvrières, corps administratifs, 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*. ⁷

Ici encore la loi française de 1950 nous éclaire grandement. Voici ce que dit l'article 11 déjà cité, en parlant de l'arbitre:

(4) Précis de Législation industrielle, 4ième édition 1951, no 234, page 309.

(5) 1947, B.R. page 163.

(6) (1952) C.S. p. 295.

(7) (1953) S.C.R. page 140.

« 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 Durant:

« 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. »⁸

CONFLITS COLLECTIFS ET CONFLITS INDIVIDUELS

Ici encore, nous allons faire appel à Rouast et Durant dont le texte concis et clair renferme tout ce qu'il y a à écrire comme donnée générale. Après avoir dit « qu'une tendance s'est manifestée dans le sens d'une extension de la notion du conflit collectif du travail », les auteurs écrivent:

(8) ROUAST et DURANT, *op. cit.*, no 234, p. 309.

« 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, motiver 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 ».⁹

(9) ROUAST et DURANT, op. cit., no 230, page 301.

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, et nous sommes alors en face d'une nouvelle catégorie de ces conflits. Voici ce qu'écrivent à ce sujet Rouast et Durant:

« A l'origine, la qualification de conflit du travail a été réservée aux différends qui opposent les intérêts des employeurs à ceux des salariés. 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. »¹⁰

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,¹¹ 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

(10) ROUAST et DURANT, op. cit. no 230, page 301.

(11) S.R.Q. 1941, ch. 163.

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 Durant:

« La classe des conflits individuels est restreinte à deux groupes différents:

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; »¹²

Cela est clair mais nos 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 quand un groupement est partie au litige. La définition qu'ils donnent du premier groupe de conflits individuels est en partie détruite par ce qu'ils écrivent d'un deuxième groupe de ces mêmes conflits.

2° Les conflits qui mettent en jeu un intérêt collectif, mais dans lesquels aucun groupement n'intervient. »¹³

Ils ont raison d'écrire:

« 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. A 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. »¹⁴

(12) ROUAST et DURANT, op. cit., no 230, page 302.

(13) ROUAST et DURANT, op. cit., no 230, p. 303.

(14) ROUAST et DURANT, op. cit., no 230, p. 303.

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 essentiel à la notion de conflit collectif du travail, l'intérêt collectif ? 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. »¹⁵

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'intérêt et de conflits de droit, faisant relever les premiers de la conciliation et de l'arbitrage, et les autres, les conflits de droit, les tribunaux proprement dits, tribunaux ordinaires ou tribunaux de travail, qu'il s'agisse de conflits individuels ou de conflits collectifs.

QUATRIÈME PARTIE

APPLICATION À UN CERTAIN NOMBRE DE CAS CONCRETS DES NOTIONS DE CONFLITS COLLECTIFS ET DE CONFLITS INDIVIDUELS, DE CONFLITS DE DROIT ET DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous allons maintenant étudier l'application à un certain nombre de situations, de cas concrets, des notions que nous venons de voir sur les différentes espèces de conflits du travail.

CONFLITS DE RECONNAISSANCE SYNDICALE

Nous savons que les conflits de reconnaissance syndicale, qu'il s'agisse d'accorder ou de refuser une certifica-

(15) Les tribunaux du travail — B.I.T., Etudes et documents, Série A. Vie Sociale, no 40 — Genève 1938.

tion, sont des conflits de droit, relevant de la Commission de relations ouvrières, et pour motiver cet énoncé, nous renvoyons à ce que nous avons écrit précédemment en étudiant les caractéristiques des conflits de droit, nous bornant à citer ici l'arrêt de Canadian Copper et celui de l'Alliance.

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.¹⁶

« 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.¹⁷

« 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 can be deprived of their benefits only by means of a procedure inherent in judicial process. »

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 ne grou-

(16) 1952, C.S., page 295.

(17) (1953) 1. C.S., page 140.

paît pas la majorité absolue des salariés lors de la certification, où elle l'a perdue depuis. Dès 1946, un conseil d'arbitrage s'est prononcé sur le sujet:

« C'est à la commission de relations ouvrières qu'il faut s'adresser pour demander l'annulation d'un certificat de reconnaissance syndicale 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'adjuger que sur tous différends concernant les conditions de travail (S.R.Q. (1941) c. 169, art 4) et non pas sur le droit d'un syndicat de représenter un groupe de salariés.¹⁸

On peut demander la suspension de l'arbitrage et faire les procédures voulues devant la Commission de relations ouvrières.

CONFLITS DE NEGOCIATIONS DE CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conflits qui s'élèvent à l'occasion d'une première convention collective sont évidemment des conflits collectifs, et des conflits d'intérêts bien qu'il s'élève parfois des divergences d'opinion sur le sens et l'application des lois qui entrent en jeu pour formuler les conditions de travail. Ceux qui se présentent lors de la négociation d'amendements ou de renouvellement de conventions collectives pour une bonne part sont aussi des conflits d'intérêts, et des conflits collectifs. « Pour une bonne part », c'est-à-dire, que les négociations d'amendement ou de renouvellement peuvent soulever des conflits qui seront uniquement des conflits d'intérêts. « Pour une bonne part », c'est-à-dire que dans d'autres cas les conflits portant à la fois sur des droits et sur des intérêts; nous aurons alors des conflits

(18) L'Association catholique des Institutrices laïques du diocèse de Joliette, Inc. vs Commission scolaire de St-Zénon et al (1948) Revue légale, page 45.

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 de convention collective, conflits d'intérêts, conflits mixtes d'intérêts ou de droit, relèvent de la conciliation et de l'arbitrage.

DECRET ET NEGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE PARTICULIERE

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, 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.¹⁹

Pour les parties à la convention collective qui a été extensionnée, la solution du problème comporte un élément de plus. Nous l'avons étudié dans la première partie de ce travail (supra, page 113). Qu'advient-il de la convention après l'extension ?... Disparaît-elle ? Ou bien,

(19) 1944 S.C.R., page 213.

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 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 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 distinction. Les parties ont signé une convention ne renfermant que des clauses susceptibles d'être extensionnées. Ici encore, il n'y a pas de distinction à faire entre les tiers et les parties à la convention qui a amené le décret.

Supposons que nous avons 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, vis-à-vis des 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 de décret. Quant aux clauses du décret, la solution est la même que dans le cas précédent: il n'y a pas à distinguer les signataires et les tiers.

Reste le cas d'une convention collective passée pour valoir comme convention particulière et que, plus tard, on a extensionnée. La convention continue alors de produire tous ses effets qui ne sont pas incompatibles avec le décret

et alors, je crois que les parties signataires ne sont pas obligées de négocier collectivement, ni sur les clauses qui ont été extensionnées 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.

CONFLITS D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

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 des accords, soit sur la loi ou sur les deux à la fois, sont des conflits de droit, soit individuels, soit collectifs. C'est dans cette catégorie de conflits que rentrent ce qu'on appelle les griefs. 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.

Les conflits que nous venons de voir, conflits de droit au cours de l'application de la convention collective, est-il nécessaire de le dire, relèvent primitivement des tribunaux judiciaires, et ils peuvent aussi être soumis à la conciliation et à l'arbitrage en vertu de l'article 27 de la Loi des syndicats professionnels,²⁰ du deuxième paragraphe de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières²¹ et de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés.²²

Il peut aussi, au cours de la durée de la convention collective, se présenter des conflits d'intérêts. Ce sont ceux-ci qui portent sur des questions qui ne sont réglées ni

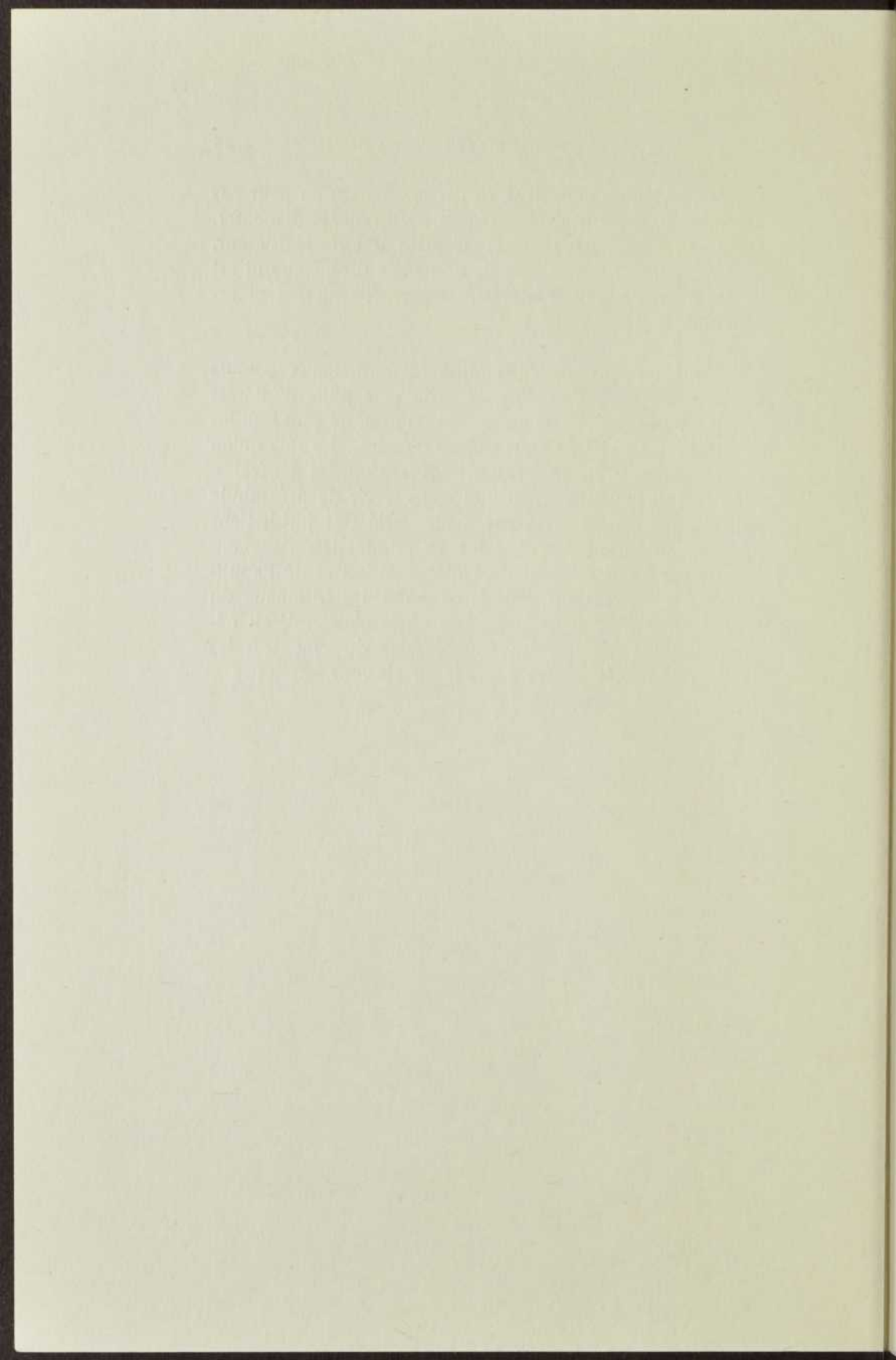
(20) S.R.Q. 1941, ch. 162.

(21) S.R.Q. 1941, ch. 162 A.

(22) S.R.Q. 1941, ch. 169.

par la convention collective, ni par la loi. On ne peut pas alors appliquer un droit existant. Il faut régler. Celui qui décide fait en quelque sorte acte de législateur, il ne dit pas le droit, il crée de nouveaux droits, ce qui est le propre du conflit d'intérêts. Donc, conciliation et arbitrage.

Nous croyons avoir examiné les principaux conflits collectifs de travail, conflits de droit et conflits d'intérêts de portée générale. Les autres, à vrai dire, ne sont que les applications de ce que nous venons d'écrire. Le rôle qu'on m'a assigné m'obligeait à rester dans les données générales. Mon travail devrait en quelque sorte servir de préambule aux autres. Je ne crois pas avoir parlé des juridictions administratives, civiles, pénales et criminelles; des conflits de droit qui naissent de l'interprétation et de l'application des conventions collectives, enfin, les tribunaux du travail, si ce n'est dans la mesure où la chose m'était nécessaire pour illustrer les énoncés des doctrines où les avancés de portée générale que je devais vous soumettre.



Les juridictions civiles, pénales et criminelles sur certains conflits de Droit

THÉODORE LESPÉRANCE

Dans sa préface au *Traité de Droit du Travail* de MM. Durand et Jaussaud, M. Georges Pichet écrivait :

« Par sa formation historique, l'abondance et la diversité de ses sources, par son incessante évolution lui donnant un aspect inachevé, comme par son extrême variété dans la réglementation suivant les activités professionnelles, suivant la condition des personnes et même parfois suivant les régions, le Droit du travail occupe une place à part dans l'ensemble du Droit. »

Sa nature juridique a fait l'objet de vives controverses. M. Paul Durand montre que, si historiquement, il se présentait comme une branche du Droit privé, régissant des relations individuelles, il s'est progressivement transformé par suite des interventions de l'Etat. Une réglementation impérative a été édictée par la puissance publique dans le domaine contractuel; des rapports collectifs ont été organisés; un droit de la sécurité sociale a été créé. Le Droit du travail a donc été pénétré par le Droit public. Mais il ne consiste pas dans une simple juxtaposition d'éléments hétérogènes empruntés au Droit public et au Droit privé. Il en forme la synthèse, les fusionnant en un tout organique présentant des caractères propres et constituant une nouvelle branche du Droit. Cette libération du Droit du travail a été surtout l'oeuvre des juridictions arbitrales et de la Cour supérieure d'arbitrage. »

Plusieurs années auparavant, MM. Planiol et Ripert, dans leur traité pratique de droit civil, faisaient, quant

aux caractères de la législation du travail, les remarques suivantes:

« Les lois du travail sont aujourd'hui très nombreuses, ce domaine est un de ceux où s'exerce le plus l'activité du législateur... La législation du Travail est une branche du droit en voie de constitution, et elle a, par suite, un caractère fragmentaire et inachevé; elle subit d'incessants remaniements.

Cette branche du droit s'éloigne d'ailleurs de plus en plus du droit civil, et même du droit privé... La législation du travail tend à devenir une branche du droit public. »

Les citations précédentes nous aident à souligner le « particularisme » du droit du travail, et il est important, croyons-nous, de marquer ce caractère avant d'aborder un sujet qui, bien que relatif au droit du travail, nous entraînera presque toujours sur le terrain du droit traditionnel. Et là, nous devons rencontrer l'opinion de ceux, assez nombreux, à qui ce droit particulier ou spécial ne semble pas autre chose qu'un droit d'exception, voué fatalement à une interprétation restrictive.

En matière de doctrine et de jurisprudence, comme l'explique si bien M. Paul Durand,

« le choix d'une méthode d'interprétation dépend alors de la place reconnue à ce droit, dans l'ensemble des sources juridiques. Longtemps dominé par le droit civil, le droit du travail a été interprété conformément aux principes de ce droit, et les lacunes en furent comblées à l'aide du droit commun. Le particularisme du droit du travail justifie une complète indépendance et l'adoption d'une méthode propre.

Le particularisme du droit du travail n'entraîne pas l'exclusion radicale des principes généraux ou des catégories juridiques du droit commun. Cet emprunt est légitime, s'il permet de consacrer des solutions jugées socialement nécessaires: ainsi la responsabilité du

droit commun a pu combler utilement les lacunes du droit des accidents du travail. Mais cette application ne repose pas sur la subordination du droit du travail au droit commun; elle se légitime par l'autorité de la raison et non par une raison d'autorité. La conception du particularisme commande de ne rien tenir pour vrai, en droit du travail, des principes du droit commun qui n'ait été au préalable jugé conforme au bon aménagement des relations du travail. Sinon des moyens propres de solutions doivent être recherchés. »¹

*« Si, dit le même auteur, le droit du travail est un droit particulier, ni l'expression législative de ce droit, ni les juridictions chargées de l'appliquer, ni le système général d'interprétation ne peuvent plus être conçus selon le mode traditionnel. »*²

Chez-nous, nous constatons que souvent la législation elle-même, par crainte de heurter de vieilles conceptions, perpétue de purs illogismes, en dépit des graves abus qui en résultent. Ainsi, en matière de congédiement pour activité syndicale, le législateur, après être allé jusqu'à imposer à l'employeur le fardeau de la preuve d'une cause juste et suffisante, — ce qui implique le droit du travailleur à son emploi dans certaines conditions, — omet de poser comme sanction l'obligation de réparer vis-à-vis l'employé le tort qui lui a été causé.

Et les conflits de droit, individuels ou collectifs, dans le domaine de la législation du travail, ne relèvent pas, en principe, de juridictions spéciales. Les tribunaux ordinaires, civils ou criminels, sont saisis de ces litiges. Il serait surprenant, dès lors, que l'interprétation qui en est donnée ne s'inspire pas avant tout, et en règle générale, du droit commun, comme d'un critère décisif.

L'évolution historique dans le monde du travail substituera peu à peu à la libre opposition des forces en pré-

(1) DURAND, PAUL, *Traité de Droit du Travail*, Tome I, p. 259.

(2) *Ibid*, Tome II, p. 256.

sence, un régime de droits et d'obligations susceptible de sanction coercitive. Le législateur est intervenu graduellement, depuis la simple tolérance du droit de coalition et d'association, jusqu'à la protection positive de ce droit et l'imposition, sous certaines conditions, de l'obligation de négocier un accord collectif.

Celui-ci doit normalement marquer la réalisation d'un juste équilibre entre les parties. Mais pour se faire une idée compréhensive de l'ensemble des conflits de droit d'intérêt collectif, qui peuvent s'y rattacher, il faut suivre dans ses diverses étapes le mouvement par lequel s'opère cette transition du domaine de la force à celui du droit.

Nous arrivons ainsi à distinguer trois sources principales des conflits de droit. Ce sont :

- 1.—le droit de coalition (grève et contre-grève);
- 2.—le droit d'association;
- 3.—le droit de négociation et le régime collectif de travail dans ses diverses formes.

En droit public, les travailleurs, au moins depuis 1875, date où le code pénal fut amendé pour y introduire des dispositions semblables à celles édictées par la loi fédérale des unions ouvrières de 1872, jouissent du droit de coalition, pour promouvoir leurs intérêts comme tels. Mais les épreuves de force, grève ou contre-grève, et les incidents multiples qui les accompagnent, mettent presque toujours en opposition certains droits fondamentaux, en droit public comme en droit privé.

La législation et la jurisprudence, en ce domaine, sont du plus haut intérêt pour les travailleurs, parce qu'elles touchent aux conditions premières d'une action syndicale vraiment libre.

Il ne faut pas oublier que la reconnaissance du droit de coalition pour les travailleurs suivait une période où

toute grève constituait un acte criminel. Nonobstant les termes généraux des articles 590, 497 et 498, par. 2 du Code criminel, d'où dérive fondamentalement le droit de coalition des travailleurs, les tribunaux, même en l'absence de toute réglementation statutaire de la grève, n'ont pas donné en toute circonstance à ce droit une portée absolue. Les décisions judiciaires, rendues à l'occasion de la grève générale de Winnipeg de 1920, l'indiquent clairement.

On sait quelle jurisprudence abondante et complexe les tribunaux ont accumulé autour des incidents qui accompagnent presque toujours une grève tels que les lignes de « piquets », les procédés de boycott, de mise à l'index, etc. Une étape est marquée dans ce domaine par l'introduction du paragraphe « g » à l'article 501 du code criminel, dans lequel on peut voir une reconnaissance explicite du droit des travailleurs d'effectuer un piquetage paisible et d'employer des moyens de persuasion dépourvus d'intimidation.

Ayant admis le droit de grève, le législateur s'occupait dans la suite d'en réglementer l'exercice. Cette réglementation se fit surtout par les législatures provinciales et va, dans certains cas, jusqu'à l'interdiction absolue du droit de grève. Les violations de cette réglementation sont d'ordre pénal, mais ne peuvent être poursuivies devant les tribunaux ordinaires que sur l'autorisation préalable d'un organisme de l'Etat, tel chez-nous la Commission de Relations ouvrières, ou le consentement d'un ministre, soit le procureur général.

Les coalitions de travailleurs ont aussi nécessairement leurs répercussions dans le domaine du droit privé. La responsabilité civile, soit des unions, soit de leurs officiers ou de leurs membres pour les dommages résultant de l'arrêt collectif de travail, ou de certains actes dommageables à la propriété ou à l'actif de l'entreprise, soulève fréquemment des conflits de droit sur lesquels les tribunaux ordinaires sont appelés à se prononcer. Le plus souvent, ces recours sont accompagnés de procédures d'injonction vi-

sant à empêcher la commission ou la continuation de certains actes illégaux.

Du point de vue des injonctions, il y a une évolution considérable dans la jurisprudence depuis la décision « *International Ladies Garment Workers' Union v. Rother* (1922), B. R. 69 », et la décision « *Shane v. Lupovitch* (1942), B. R. 523 ». Cette dernière décision souligne, entre autres points, le caractère exceptionnel des procédures d'injonction et l'obligation de ne pas formuler l'ordonnance en des termes tels qu'ils aient pour effet de paralyser l'activité syndicale légitime.

L'association ouvrière représente une forme permanente de coalition (497 du Code criminel). Le droit d'association, reconnu en 1872, ne fut protégé dans son exercice que beaucoup plus tard, d'abord en 1939 par l'article 502A du Code criminel, puis en 1944 par les diverses législations de relations ouvrières. Le congédiement ou l'intimidation pour cause d'activité syndicale devient une infraction punissable en droit pénal. Ces conflits de droit intéressent toujours vivement la collectivité des travailleurs, à cause du principe même de la liberté syndicale qui s'y trouve impliqué. Ils peuvent aussi se transposer dans le domaine civil, sous la forme de recours en dommages, soit de la part d'ouvriers congédiés, soit de la part des associations dont l'activité légitime a été illégalement entravée. Divers conflits peuvent ainsi naître des actes de régie interne des unions, comme dans le cas d'un membre qui est exclu du groupement. Il est bon de noter ici la décision du Conseil privé dans l'affaire *White & al. v. Kuzych*. Le Conseil privé, renversant la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, décide qu'un membre expulsé d'un syndicat aurait dû avoir recours à la procédure de révision que prévoient la constitution et les règlements du syndicat avant de recourir aux Tribunaux.

Mais la législation ouvrière a marqué une étape décisive avec l'avènement de la négociation collective obligatoire. L'association syndicale, sous certaines conditions,

possède désormais le droit strict d'obliger légalement l'employeur à négocier de bonne foi une convention collective de travail. Les conséquences pratiques de ce droit nous font comprendre qu'il soit constamment mis à l'épreuve à toutes les phases de sa réalisation.

Le cours des procédures de certification, de négociation, de conciliation et d'arbitrage, est souvent arrêté par des débats judiciaires devant les tribunaux civils ordinaires, et ce nonobstant certains statuts d'exemption visant à soustraire la Commission de Relations ouvrières et les conseils d'arbitrage aux brefs de prérogative ou au contrôle de la Cour supérieure. Ces dispositions n'ayant pas d'effet à l'encontre d'un défaut de juridiction, la question peut toujours, de ce point de vue, être soulevée devant les tribunaux. Les délais qui accompagnent fatalement ces procédures ont souvent un effet désastreux sur l'organisation syndicale, en plus de favoriser la partie qui, dans l'intervalle, est dispensée de négocier. Ainsi, se trouve-t-on souvent en face de simples procédés dilatoires, auxquels concourt la lenteur de la procédure traditionnelle.

Lorsque finalement les parties ont réussi à établir le régime collectif de travail, de multiples conflits de droit peuvent survenir quant à l'application et à l'interprétation des dispositions qui constituent désormais la loi des parties.

Le régime collectif de travail peut résulter de la convention collective proprement dite, comme c'est le cas dans la plupart des entreprises ordinaires; il peut aussi découler d'une sentence arbitrale qui a force obligatoire comme dans le cas des services publics; il dérive aussi de la convention collective juridiquement extensionnée en vertu de la Loi de la convention collective, S.R.Q. 1941, c. 163.

Sauf pour le cas de la convention collective extensionnée sous la Loi de la convention collective, et qui acquiert

par là le caractère d'une véritable réglementation d'autorité, sanctionnée par des pénalités, les conflits de droit qui résultent de l'application ou de l'interprétation du régime collectif de travail, sont du domaine civil. Tombent-ils de plano sous la juridiction des tribunaux civils ordinaires ? En d'autres termes, l'une ou l'autre des parties à un tel différend a-t-elle le droit strict de s'adresser directement aux tribunaux ordinaires pour faire juger le litige ?

Cette question soulève le problème de l'effet des clauses conventionnelles d'arbitrage que l'on trouve dans la plupart des conventions collectives, ainsi que des dispositions des articles 24, 2 de la Loi des Relations Ouvrières, de l'article 4 de la Loi des Différends entre les Services Publics et leurs salariés, et des articles 2 et 7 de la loi spéciale 13 Geo. VI, ch. 26, quant aux corporations municipales et scolaires.

Dans le cas de la convention collective, il faut d'abord regarder au texte de la clause elle-même pour en apprécier la portée. Limite-t-elle la nature des différends susceptibles de tomber sous la clause, stipule-t-elle une décision obligatoire, précise-t-elle le droit pour les arbitres d'adjuger des sanctions ?

Quoiqu'il en soit, il est certain que ces clauses, sauf en des cas très exceptionnels, ne répondent pas aux conditions posées par le Code de procédure civile pour la validité du compromis extra-judiciaire: l'objet du litige ne peut être précisé puisqu'il s'agit de conflits à suivre, le nom des arbitres n'y est pas généralement donné, et le délai d'adjudication ne peut pas non plus être fixé. Comme telles, ces clauses ressemblent à celles qu'on trouve dans certains contrats commerciaux pour l'ajustement des différends éventuels entre les parties. Mais l'effet de ces clauses, au point de vue d'écarter la juridiction des tribunaux ordinaires, est une question controversée en droit ordinaire, par les auteurs, et en jurisprudence.³

(3) WALTER S. JOHNSON, *The Clause Compromissaire — Its Validity in Quebec*; Me CHÂTEAUNEUF PERREAU, *Clause Compromissaire en arbitrage*, Revue du Barreau, Tome 5, p. 74.

Certaines décisions et autorités vont jusqu'à proposer qu'à moins d'un texte formel de loi écartant expressément la juridiction de droit commun, celle-ci n'est pas exclue, et les parties peuvent toujours directement y recourir.⁴

D'autre part, le Conseil privé, dans l'affaire de Kuzych, que nous avons citée plus haut, a reconnu l'obligation d'épuiser les voies de redressement prévues par la constitution d'un syndicat, avant de procéder devant les tribunaux ordinaires. Enfin, les partisans de la validité des clauses compromissaires peuvent invoquer, pour le cas qui nous occupe, que celles-ci sont établies en vertu d'une loi organique expresse, et qu'il faut en conséquence leur donner effet, même si aucun texte de loi n'écarte formellement la juridiction des tribunaux ordinaires.

Notons que l'article 242 de la Loi des Relations Ouvrières n'impose l'arbitrage des griefs pendant la durée de la convention collective que comme une condition préalable à la grève ou à la contre-grève. Ce texte peut-il être retenu comme consacrant la valeur obligatoire, en général, de la clause compromissoire lorsque stipulée dans une convention collective de travail? Nous croyons devoir tenir pour l'affirmative, en nous basant sur le but de la Loi des relations ouvrières qui est d'établir un système de relations ordonnées entre patrons et employés, et sur le fait certain que le législateur, au moins pour certaines fins, donne un effet légal à cette clause.

Toutefois, certaines distinctions s'imposent. Si la clause ne stipule pas que la décision arbitrale liera les parties, celles-ci peuvent s'adresser directement aux tribunaux ordinaires pour obtenir un jugement exécutoire sur un conflit de droit. De même, s'il s'agit d'un conflit de droit strictement individuel, qui n'a de rapport qu'avec le contrat individuel de travail, on ne saurait en principe

(4) Bolduc v. La Corporation de la cité de Thetford-Mines, 1953 R.P. p. 360; Huot v. La Corporation de la paroisse de l'Ange-Gardien; Paquet v. la Paroisse de St-Charles de Charlesbourg, 1945, B.R. 685.

soutenir que la juridiction ordinaire est écartée, quoiqu'il arrive, en pratique, que les parties, même pour des conflits de cette nature, acceptent de s'en rapporter à la clause arbitrale.

Enfin, si une partie, par son fait, en refusant par exemple de nommer son arbitre, bloque l'exécution de la clause, il faut tenir que l'autre peut s'adresser immédiatement à la juridiction ordinaire, en alléguant mise en demeure à l'autre partie de se conformer aux dispositions d'arbitrage, et refus d'obéir à cette mise en demeure.

Dans le cas des services publics et des corporations municipales et scolaires, la loi impose le recours à l'arbitrage et la décision arbitrale, suivant l'interprétation de la Cour d'appel, a, par elle-même, l'effet d'un véritable jugement. Toutefois, il semble que la même réserve doive être faite quant aux conflits de droit de nature purement individuelle, pour lesquels la juridiction ordinaire demeure toujours directement accessible.

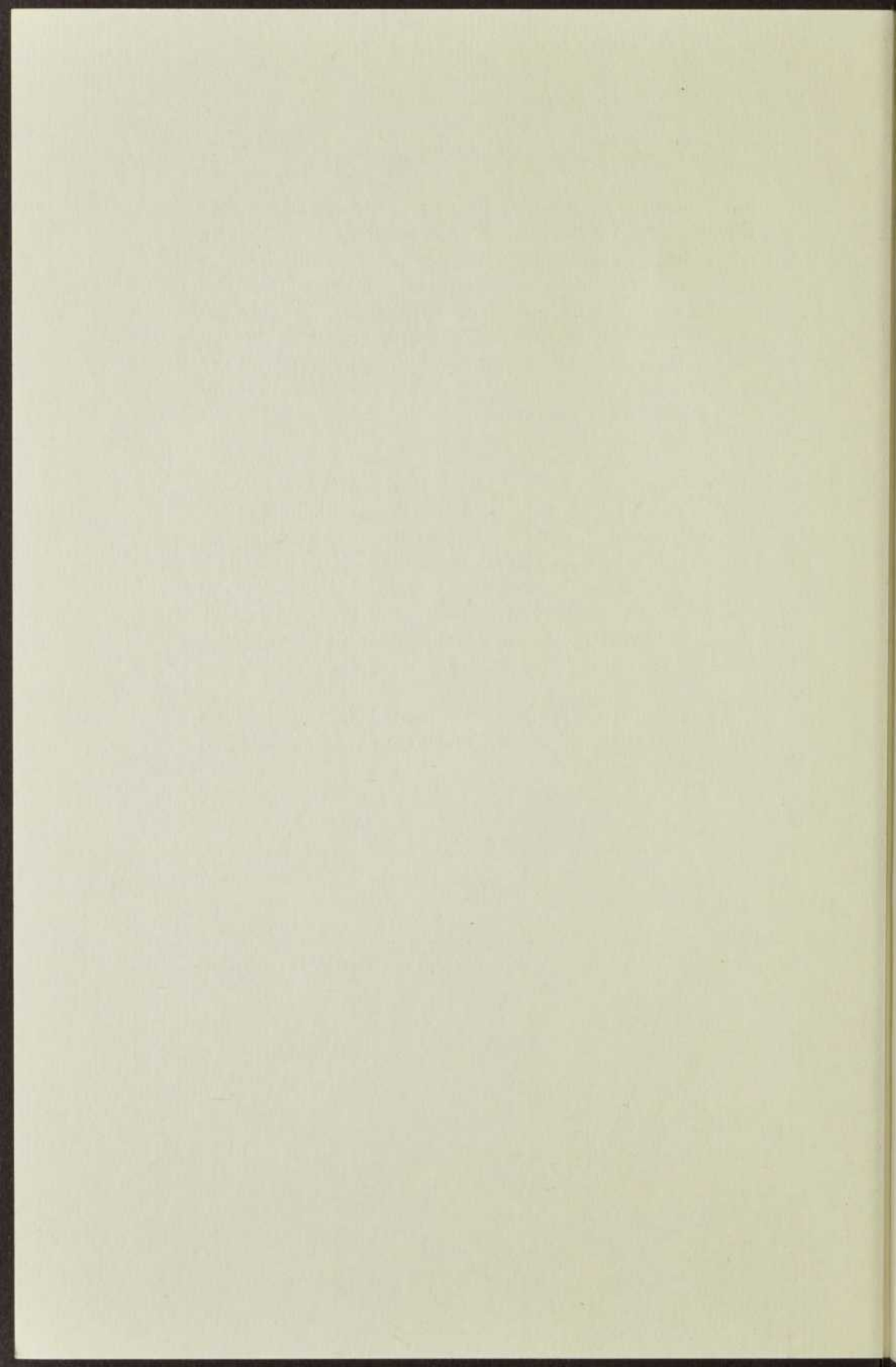
Cette même juridiction, dans tous les cas, est celle à laquelle il faut recourir pour l'exécution de la sentence arbitrale. Les modalités de la poursuite en exécution varient suivant qu'il s'agit ou non d'un service public.

Nous avons indiqué, comme source particulière de conflits de droit, le contrat collectif à extension juridique en vertu de la Loi de la convention collective, communément appelé décret. Cette forme de convention collective se rattache à la conception réglementaire et au droit public, le décret étant déclaré expressément d'ordre public. Les violations de ses dispositions peuvent donner lieu à des poursuites pénales ou civiles, devant les tribunaux compétents de juridiction ordinaire. Les poursuites pénales doivent être intentées par le comité paritaire qui est l'organisme constitué pour assurer l'observance du décret. Il peut aussi exercer les recours qui naissent du décret en faveur des salariés, sans être tenu de justifier d'une cession de créance des intéressés, et il peut cumuler dans

une même demande les recours de plusieurs salariés contre un même employeur. L'application de la Loi de la convention collective a suscité des débats judiciaires sur plusieurs questions juridiques relatives à la validité des décrets ou à la portée de leurs dispositions. Aucune juridiction spéciale n'est constituée pour le règlement du conflit de droit dérivant de l'application des décrets, et ces conflits sont portés devant les tribunaux ordinaires suivant la procédure de droit commun.

En définitive, de l'exposé que nous venons de faire, il ressort que dans notre droit du travail, très peu de conflits de droit échappent à la juridiction ordinaire des tribunaux de droit commun. On y arrive, dans certains cas, par un mécanisme de clauses compromissaires ou par l'effet d'un arbitrage imposé par la loi. Mais toujours il s'agit, non pas de tribunaux permanents, mais de juridictions purement transitoires établies pour un litige déterminé ou pour une durée limitée.

D'autres conférenciers examineront la question des tribunaux du travail et de l'amélioration des juridictions actuelles.



Procédure interne ou contractuelle

JEAN-H. GAGNÉ

INTRODUCTION

La plupart des contrats de travail en vigueur entre les organisations ouvrières et les employeurs contiennent des dispositions relatives à l'arbitrage des griefs qui pourraient naître de l'application et de l'interprétation de la convention.

Le contrat de travail entre une compagnie et son organisation ouvrière est l'instrument de base en relations industrielles pour déterminer les échelles de salaires et les occupations professionnelles, les heures et les conditions de travail et en général tout ce qui se rapporte aux relations patronales-ouvrières dans une entreprise.

L'on trouve très peu de cas où le contrat de travail prévoit l'arbitrage, avec décision finale, dans les cas de conflits d'intérêt proprement dits qui pourraient naître pendant la durée du dit contrat et qui ne seraient pas couverts, par l'une de ses clauses. Dans ces cas-là, nous devons référer à la loi générale, si elle y pourvoit.

Sans contredit, ce sont les griefs qui naissent de l'interprétation ou de l'application des clauses des contrats de travail qui sont le sujet majeur des arbitrages en vertu d'une procédure contractuelle déjà prévue dans ces contrats de travail eux-mêmes.

Ces griefs peuvent être nombreux, mais ne vont pas tous à l'arbitrage, comme le cas se produit dans certains

pays et dans certains secteurs de l'industrie comme, par exemple, dans les chemins de fer américains où jusqu'à 3,000 nouveaux cas de griefs vont à l'arbitrage chaque année. Tel n'est pas le cas *chez nous*, où dans la plupart de nos industries, presque tous les griefs sont réglés avant d'avoir atteint le stade de l'arbitrage.

Toutefois, depuis la fin de la dernière guerre particulièrement et, depuis qu'il y a eu un certain déclin dans les affaires, on dirait qu'il y a une récrudescence dans ces cas d'arbitrage sur les griefs en vertu d'une procédure prévue au contrat de travail.

I.—CLAUSES DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL DONNANT RECOURS À L'ARBITRAGE

En général, l'on peut dire qu'il y a dans les contrats de travail deux sortes de clauses qui peuvent donner recours à l'arbitrage. Il y a d'abord celle que j'appellerais la « *clause ouverte* » en vertu de laquelle n'importe quel grief peut aller à l'arbitrage et celle que j'appellerais la « *clause fermée* » ou « *limitative* », en vertu de laquelle seuls les griefs qui concernent l'interprétation ou la violation du contrat de travail peuvent atteindre le stage de l'arbitrage. Notre conférence porte sur ce dernier type.

Pour aider à bien distinguer ces deux types de clauses que l'on rencontre généralement dans les contrats de travail et leur application possible, laissez-moi vous donner un exemple de ce qui peut se produire avec une « *clause ouverte* ».

Supposons qu'un syndicat demande à une compagnie, pendant l'existence d'un contrat de travail, de céder la production, question non couverte par les clauses du dit contrat et fait un grief parce que la compagnie refuse d'accorder cette demande. Avec une clause ouverte, un grief de ce genre pourrait aller à l'arbitrage, avec le résultat possible que les arbitres auraient à décider

comment la production doit être cédulée, alors que ces mêmes arbitres ne sont pas familiers avec l'entreprise en cause et ne sont responsables à personne des résultats de leurs décisions, quels qu'ils soient.

II.—GRIEFS LE PLUS SOUVENT PORTÉS À L'ARBITRAGE

En prenant l'exemple que je viens de citer, l'on se rend bien compte que, pour bien protéger les droits que chaque partie s'est réservés dans un contrat de travail, il faut que les arbitrages soient limités aux conflits qui naissent de l'interprétation et d'une supposée violation de la convention.

Quels sont en pratique les principaux types de griefs qui se rendent à l'arbitrage et qui naissent de l'interprétation ou d'une supposée violation de la convention. Sans prétendre en épuiser la liste, en voici quelques-uns:

- 1.—Les cas d'embauchage et de réembauchage dans certaines circonstances;
- 2.—Les cas de congédiement, de suspension, et tous les cas concernant l'application de mesures disciplinaires;
- 3.—Les cas de discrimination;
- 4.—Les cas d'ancienneté en rapport avec les mises-à-pied, les promotions, les transferts, etc.;
- 5.—Les cas concernant la détermination des standards de production.

Notons immédiatement que nous ne considérons ces cas qu'en autant qu'ils créent une situation qui amène des conflits de droit. C'est sous cet angle seulement que nous les envisageons, i. e., que par exemple, dans le cas d'un employé qui a été congédié ou mis-à-pied, la question en litige est de savoir si oui ou non la compagnie, dans un

tel cas, avait le droit de ce faire, et si, en ce faisant elle a respecté les termes et clauses du contrat de travail qui régit les parties.

Quand nous parlons ici de conflits de droit, nous référerons aux conflits qui relèvent de l'exécution des clauses d'un contrat de travail, conflits donc qui portent sur un droit défini antérieurement par les parties, une partie demandant à l'autre l'application de ce droit ou la lui opposant dans le but de lui indiquer qu'elle a posé des actes contraires aux prescriptions et termes du contrat de travail lui-même.

Pour bien préciser notre idée sur ce point, nous opposons à cette notion de conflits de droit appliquée aux cas de griefs, celle de conflits d'intérêt appliquée également aux dits cas de griefs. Nous décrivons ainsi ces derniers, « ceux qui concernent des questions non résolues par les clauses du contrat de travail et qui en l'absence d'arbitrage prévue par la loi générale par exemple, relèveraient d'une liberté discrétionnaire reconnue aux parties, comme celle qui leur est reconnue à la négociation du contrat de travail lui-même. » A mon humble opinion, une clause d'arbitrage prévue au contrat dans de tels cas, ne devrait pas comporter de sentence obligatoire.

III.—RÈGLES D'INTERPRÉTATION À SUIVRE DANS LA SOLUTION DE TELS CONFLITS DE DROIT

La seule énumération des principaux cas qui peuvent être et sont soumis à l'arbitrage, dont il est ici question, suggère immédiatement à l'esprit que le contrat de travail doit être négocié avec soin, dans son entier et particulièrement sur ces points.

En effet, lorsque l'on discutera d'un cas de grief qui constitue un conflit de droit, particulièrement au stade de l'arbitrage, il faudra l'étudier d'abord à la lumière des règles d'interprétation des contrats selon le droit commun.

Sans vouloir trop détailler sur ce point, je me permets d'énumérer et d'expliquer brièvement ces règles d'interprétation.

La première est que si le texte d'un contrat est clair, n'est pas douteux, on doit trancher tout litige s'y rapportant en se basant sur le sens strict du texte. Si le texte est douteux, on doit rechercher la commune intention des parties au moment même du contrat. C'est ce que l'on appelle la « recherche de la volonté contractuelle ». Le principe général d'interprétation est qu'il faut donner effet à la convention des parties et non chercher dans l'acte qui la contient, une intention que les termes ne justifient point.

Je crois que cette règle est fondamentale et qu'il faut en tenir compte en premier lieu lorsqu'il s'agit de discuter ou de décider sur un grief qui porte sur l'interprétation ou l'application d'une ou de plusieurs clauses d'un contrat de travail.

La deuxième, c'est que les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par les autres: une clause, parmi plusieurs autres, ne peut pas s'interpréter comme si elle était seule au contrat. S'il y a doute sur l'interprétation d'une telle clause, l'on doit l'étudier dans son contexte i. e. en lui donnant le sens qui résulte de l'acte entier.

La troisième, c'est que si une clause a deux sens et qu'elle peut être interprétée dans l'un ou dans l'autre indifféremment, on doit l'interpréter dans le sens dans lequel la clause veut dire quelque chose plutôt que dans celui où elle ne veut rien dire.

La quatrième règle dit que ce qui est ambigu doit s'interpréter par l'usage du pays où le contrat est passé. Si c'est un contrat de travail, cette règle s'applique également. On ne peut interpréter les clauses d'un contrat de travail passé chez nous en se basant sur des théories et des principes appliqués dans des pays où l'usage et les traditions ouvrières sont toutes différentes et où les lois générales également sont différentes.

La cinquième règle dit que les clauses d'usage, quoique non exprimées, doivent quand même être considérées comme faisant partie du contrat. La sixième dit que dans le doute, la clause s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation. Dans certains conflits se rapportant à des contrats de travail, cette clause peut revêtir une importance toute particulière. La septième règle, c'est que les termes généraux employés dans le contrat ne couvrent que les choses sur lesquelles il paraît que les parties se sont proposées de contracter et ne couvrent pas des points qui surgissent pendant la durée du contrat, à cause de situations totalement nouvelles survenues après la passation du dit contrat. Cette règle est d'application courante lorsqu'il s'agit de contrats de travail.

Enfin, la dernière est à l'effet que, lorsqu'au moment de contracter, les parties, dans le doute, ont prévu un cas particulier, les termes généraux du contrat ne sont pas restreints au seul cas ainsi exprimé.

Je crois que la seule énumération de ces règles d'interprétation d'un contrat peut être utile et qu'il n'est pas nécessaire d'en détailler le sens ni de montrer comment chacune d'elles peut s'appliquer parfaitement aux problèmes soulevés par l'interprétation ou l'application des clauses d'un contrat de travail. D'ailleurs le temps à notre disposition ne nous permet pas de ce faire.

Ce qu'il faut retenir de tout ceci, c'est que lorsque l'on discute ou l'on présente un cas d'interprétation ou de violation d'une ou de plusieurs clauses d'un contrat de travail devant un conseil d'arbitrage ou qu'on est appelé, en tant qu'arbitre, à trancher le litige, il faut étudier le cas en regard des règles d'interprétation plus haut énumérées: surtout, en étudiant spécialement le contenu du texte même du contrat de travail, parce que, de par la volonté même des parties contractantes, ce dernier est devenu leur loi.

Dans les conflits de la nature de ceux que nous étudions présentement, l'équité ne peut entrer en ligne de compte que pour diminuer peut-être, suivant les circonstances et les faits du cas étudié, et dans la pratique, la rigueur et le tranchant de la loi, comme disent les auteurs; mais il est faux de croire (et ce serait là un bien mauvais principe) que dans ces cas l'équité remplace la loi ou prime sur elle.

A la revue de ces règles générales d'interprétation des contrats qui s'appliquent évidemment au contrat de travail, il est facile de convenir que ce dernier doit être négocié avec soin et par des personnes qui savent ce qu'elles veulent, qui comprennent les termes et le sens des clauses qu'elles acceptent de signer au nom des parties contractantes.

IV.—RÈGLES DE RÉDACTION DES CLAUSES CONCERNANT L'ARBITRAGE

Mais ce n'est pas tout de bien négocier les clauses du contrat de travail, il y a aussi certaines règles élémentaires qu'il faut observer sur la question de l'arbitrage lui-même:

1. Comme le laisse entendre tout ce que j'ai dit jusqu'ici, il est préférable que le contrat de travail définisse exactement que les seuls griefs qui se rendront à l'arbitrage sont ceux qui concernent l'interprétation ou une supposée violation de la convention;
2. Les pouvoirs des arbitres doivent être clairement délimités. Les arbitres ne doivent pas avoir le pouvoir de modifier les termes du contrat de travail, soit en ajoutant, soit en y retranchant quelque chose;
3. Je crois qu'il serait dans l'intérêt des parties contractantes, que les arbitres reçoivent instruction, par une clause du contrat, de rendre leur décision dans un délai précis après avoir entendu les parties;

4. Je crois aussi que, dans le cas où une rétroactivité quelconque doit être accordée, les arbitres ne devraient pas avoir le pouvoir de décréter une rétroactivité antérieure au jour où le bref fut d'abord présenté.

5. Le contrat de travail devrait obliger, à mon sens, les arbitres à tenir compte, dans leur décision, s'ils accordent une compensation à l'employé, de tout l'argent que ce dernier a gagné en travaillant à un autre endroit ou des prestations qu'il a reçues de l'Assurance-chômage par exemple.

6. Enfin, je suis d'opinion que les parties contractantes devraient considérer l'arbitrage dans ces cas, non seulement comme un moyen de régler des conflits, mais aussi comme un instrument pouvant servir à déterminer si oui ou non, un conflit est arbitral suivant les termes et clauses de la convention.

Avant de discuter ce dernier point, l'on me permettra d'exprimer une opinion personnelle à l'endroit de certains représentants patronaux et ouvriers. Je trouve irresponsable l'attitude de ceux qui, à l'occasion d'une négociation de contrat de travail, permettent délibérément qu'une clause demeure ambiguë, en se disant: « Bah: si on a du trouble sur l'interprétation qu'on en fera dans le temps, on en fera décider le sens exact par un tribunal d'arbitrage ». Autrement dit, on s'entend sur une clause qui donne satisfaction à des opinions contradictoires. Je crois que si les négociations sont conduites avec bonne foi des deux côtés, cette situation ne se produira pas.

Il restera toujours, cependant, des cas où, malgré toute la bonne foi des parties qui négocient, il faudra faire déterminer par un tribunal d'arbitrage des questions ambiguës. Et ceci m'amène au point suivant:

V.—LES CAS D'ARBITRAGES

Quant un cas va à l'arbitrage, la décision que le tribunal rendra sera finale et liera les parties; et c'est pour-

quoi il est impératif de bien comprendre les différents cas qu'on peut porter à l'arbitrage.

S'il s'agit d'un cas douteux, par exemple, d'un grief sur lequel la décision du tribunal serait de nature à modifier le contrat de travail ou à priver une partie de certains privilèges qui lui sont reconnus dans le dit contrat, les parties devraient se servir du mécanisme de l'arbitrage; mais, dans un cas comme celui-là, les parties devraient demander au tribunal, non pas de décider sur le désaccord lui-même, mais bien de décider si le désaccord est arbitral ou non. Et c'est le devoir du tribunal d'arbitrage de l'étudier dans ce sens.

Permettez-moi de vous donner un exemple. Supposons qu'une compagnie qui n'a jamais eu de travail de nuit décide d'ajouter une deuxième équipe. Elle en avertit ses employés et leur annonce en même temps qu'elle paiera une prime de 5% pour ce travail de nuit. Le syndicat fait un grief et prétend que ce devrait être 10% au lieu de 5% qui devrait être payé. Il y a dans le contrat de travail une clause d'arbitrage avec décision finale. Mais il y a aussi une clause qui stipule que les arbitres n'ont pas le pouvoir de changer les termes de la convention en y ajoutant ou en y retranchant quelque chose. Or, malgré des clauses générales, rien n'a été prévu au contrat concernant l'addition de nouvelles équipes de travail. Il est donc évident, dans un cas comme celui-là, qu'une décision du tribunal qui accorderait au syndicat la prime de 10% outrepasserait le mandat que le contrat confie aux membres du dit conseil. Il n'y a eu aucune violation de la convention et il ne peut s'agir d'interprétation, et la seule chose que le tribunal pouvait décider, c'est que le conflit lui-même n'était pas arbitral.

CONCLUSION

Ce sont là les remarques que je voulais faire, sur le sujet que l'on m'a demandé de traiter devant ce congrès.

Ce sujet en soi est quelque peu aride et il est facile de comprendre pourquoi il en est ainsi. J'ai tenté de le traiter de la façon la plus compréhensible possible et j'espère que ces quelques notes vous auront aidés à comprendre un peu mieux ce que l'on entend par conflits de droit qui naissent de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives et sur quels principes on doit se baser pour les éviter si possible et les régler à l'arbitrage en suivant la procédure prévue au contrat de travail.

Les rôles futurs de l'arbitrage statutaire et de l'arbitrage conventionnel

LOUIS-PHILIPPE PIGEON

Comme toute autre institution juridique, la convention collective a besoin d'être sanctionnée de quelque façon.

A l'origine du syndicalisme ouvrier, elle était communément considérée non pas comme un contrat mais comme un énoncé par écrit des conditions auxquelles les syndiqués acceptaient de fournir leur travail. De même que l'association ouvrière n'avait d'autre moyen que la grève pour contraindre l'employeur à accepter de définir dans un document les conditions de travail acceptables aux deux parties, de même s'il arrivait que l'entente ne fût pas respectée, l'on ne connaissait ordinairement pas d'autre mode de règlement du conflit que le recours à la grève ou à la menace de grève. Ainsi, l'entente collective négociée par la force économique de l'association ne connaissait guère d'autre sanction que la possibilité du recours à la même force économique. Telle est également la conception que se sont fait les tribunaux de la nature juridique de la convention collective avant l'époque des lois de relations ouvrières. Voici ce que le Conseil Privé a jugé dans *Young vs C.N.R.*:¹

« An agreement between a body of employers and a labour organization is not a contract between any employer and any individual employee, still less with a person not a member of the labour organization... Upon breach of

(1) *Young vs C.N.R.* (1931, 3 D.L.R. 645)

such agreement by the employer an action for specific performance or for damages will not lie even at the suit of the labour organization. The effective sequel to such breach would be calling a strike. »

Point n'est besoin de considérations élaborées pour démontrer que cette conception de la convention collective la place sur une base juridique absolument instable. Ce n'est pas un traité de paix, c'est une trêve sans commission d'armistice. L'entente ne sera respectée que dans la mesure où les parties le jugeront à propos. Chacune d'elles pourra la violer impunément dans la mesure où l'autre ne sera pas capable de la forcer à la respecter. Un pacte que l'on ne peut contraindre l'autre partie à respecter, ni faire interpréter objectivement au cas de mésentente, ce n'est évidemment pas un véritable contrat. Cependant, il n'y a manifestement aucune raison valable de ne pas appliquer à la solution des conflits de droit² naissant de l'application d'une convention collective de travail, le principe fondamental du droit, qui est l'interdiction de se faire justice à soi-même et l'obligation de soumettre le différend à une autorité reconnue afin qu'il soit jugé objectivement et non pas décidé par la force des parties en cause.

Les auteurs de notre Loi des syndicats professionnels ont cru pouvoir résoudre ce problème en donnant aux syndicats constitués en vertu de cette loi, la personnalité juridique et à la convention collective de travail conclue par eux, la nature juridique d'un contrat de droit civil. Le texte de l'article 24 de la Loi est très simple: « La convention collective de travail donne ouverture à tous les droits

(2) J'appelle « conflit d'intérêts » tout différend dont la solution ne relève pas de l'application d'une règle législative ou contractuelle préétablie. Quand une telle règle est établie le différend est un « conflit de droit ». Exemple: un syndicat dans la négociation d'amendements d'une convention collective réclame la réduction des heures de travail avec pleine compensation, le patron refuse: conflit d'intérêts. Après avoir signé, le patron prétend éviter de payer la compensation en congédiant ses salariés et en les réengageant sans compensation, pour la réduction d'heures de travail: conflit de droit.

et recours établis par la loi pour la sanction des obligations ». Ces droits et recours, chacun le sait, consistent essentiellement en la faculté de s'adresser aux tribunaux pour faire trancher les litiges.

Le recours aux tribunaux de droit commun est également la sanction que l'on a adoptée pour les conventions collectives rendues obligatoires par décret. Cependant, il faut observer que le décret change totalement la nature juridique de la convention collective à laquelle il se superpose. Ce ne sont pas les parties qui sont maîtresses du décret, c'est le gouvernement. Le décret est donc une ordonnance de l'autorité publique rendue à la suggestion des parties contractantes mais avec les modifications qu'elle juge à propos d'y apporter. Le recours aux tribunaux comme sanction de ces ordonnances s'avère plutôt satisfaisant parce que les décrets jouissent dans l'ensemble d'une grande stabilité et par conséquent, les délais de la procédure judiciaire n'en détruisent pas l'effet.

Par ailleurs, l'existence d'un comité paritaire protège les salariés contre les frais des procédures, celles-ci étant ordinairement instituées par le comité au bénéfice du salarié. De plus, le comité devient en fait le tribunal ordinaire devant lequel les griefs sont portés. Dans la théorie juridique, il lui appartient seulement de décider s'il y a lieu pour lui d'intenter des procédures devant les tribunaux. En pratique, les employeurs et les salariés s'en remettent généralement à sa décision sur les griefs de telle sorte que le recours aux tribunaux devient exceptionnel et comme un appel de ce tribunal arbitral constitué par les parties qu'est de fait le comité paritaire.

Dans la réalité, l'on changerait bien 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.

Pour ce qui est de la convention collective ordinaire, c'est-à-dire la convention librement convenue et non rendue obligatoire par décret, le recours aux tribunaux n'est pas une sanction satisfaisante et cela pour une raison bien simple: c'est que la convention collective ordinaire est essentiellement temporaire. Elle est ordinairement renouvelable annuellement. Dans de telles conditions, si l'on veut que la solution des griefs signifie quelque chose, il faut qu'elle soit obtenue avant que l'on entreprenne les négociations de renouvellement. Comme c'est l'enfance de l'art, pour un avocat, que de retarder les procédures judiciaires quand le retard doit servir les intérêts de son client, il arrive inévitablement qu'elles ne sont pas jugées lorsque l'on en vient à discuter du renouvellement de la convention collective. La négociation du règlement des griefs se mêle alors à la négociation du renouvellement de la convention. Comme le résultat intime des négociations de renouvellement de la convention collective dépend de la force économique, la solution des griefs qui s'y trouve liée, finit par en dépendre également et l'on revient au point de départ, c'est-à-dire à la convention dépourvue de sanction juridique.

Tout cela vient démontrer l'importance suprême du facteur temps dans le règlement des griefs. Si l'on veut donner à la convention collective ordinaire une sanction satisfaisante, il est absolument indispensable que cette sanction soit extrêmement prompte. La célérité est d'ailleurs requise, non seulement par les considérations juridi-

ques que je viens d'exposer, mais aussi par des considérations psychologiques également impérieuses. Le but même du régime de la convention collective c'est non seulement de placer le salarié dans une situation où il traite sur un pied d'égalité avec son employeur, c'est aussi d'établir un régime de collaboration et de compréhension entre employeur et salarié. Pour cela, il est indispensable que les griefs soient solutionnés promptement. Tant qu'ils restent en litige, ils sont autant de brandons de discorde.

Voilà pourquoi toutes les lois de relations ouvrières reconnaissent la nécessité de l'arbitrage comme mode de règlement de tous les conflits naissant de conventions collectives. La grande faiblesse de notre loi provinciale à cet égard, c'est qu'elle prescrit, en l'absence de convention contraire, le recours à l'arbitrage en vertu de la Loi des différends ouvriers. Le grand défaut de cette loi c'est l'extrême lenteur des arbitrages qui, presque tous, dépassent largement le délai statutaire de trois mois, déjà beaucoup trop long.

Quant à la loi fédérale, elle a adopté un principe différent mais dont l'application pratique conduit à un résultat similaire. Les parties à une convention collective sont tenues de convenir d'un mode d'arbitrage des griefs. Si elles ne l'ont pas fait, il appartient au Conseil canadien des relations ouvrières de prescrire la procédure d'arbitrage. Ce qui s'est produit lorsque le Conseil a été requis de prescrire une telle procédure, c'est qu'il s'est inspiré de la procédure d'arbitrage des conflits d'intérêts et a ordonné un arbitrage par trois arbitres, l'un désigné par chaque partie, le troisième par les deux premiers ou à défaut d'entente par le Ministre du travail. C'est en somme la procédure d'arbitrage des conflits d'intérêts sous la loi fédérale comme sous la loi provinciale. La loi fédérale fixe le délai très court de 14 jours pour toute la durée des procédures à compter de la nomination du président. Mais ce délai est indéfiniment susceptible de prolongation par les parties ou par le ministre.

A mon avis, il faudra en venir à adopter pour l'arbitrage des griefs, une procédure différente de celle qui est établie pour l'arbitrage des conflits d'intérêts. Les problèmes à résoudre ne sont pas du tout les mêmes dans les deux cas. Quand un employeur et un syndicat ouvrier ne réussissent pas à s'entendre sur les conditions d'une convention collective de travail à conclure, le conflit est essentiellement d'ordre économique. Il s'agit de porter un jugement sur des échelles de valeur. Dans un régime de liberté, il s'agit bien plus d'un travail de conciliation que d'un véritable arbitrage. Au contraire, lorsqu'il s'agit de statuer sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective, le litige, tout en ayant des aspects économiques, est essentiellement juridique. Une norme a été définie par un contrat qui fait la loi des parties, il s'agit tout simplement d'en fixer le sens et d'en faire l'application aux faits. En le faisant, il ne faut cependant pas perdre de vue que le contrat, tout en étant la loi des parties, n'a pas le caractère de permanence des lois décrétées par le Parlement. Par ailleurs, comme je l'ai déjà signalé, le but que l'on recherche ne sera pas atteint si la décision n'est pas suffisamment prompte. (Ceci peut servir à expliquer le petit nombre d'arbitrages de griefs dans notre province.)

Pour ces raisons, il me paraît que l'on devrait s'orienter vers la décision par un arbitre unique désigné d'avance. Cet arbitre unique serait choisi par les parties lors de la conclusion de la convention collective. Il serait évidemment désirable de désigner d'avance un ou deux substituts appelés à remplacer l'arbitre unique au cas où celui-ci décéderait ou deviendrait incapable de remplir ses fonctions pendant la durée de la convention. Une autre méthode, que l'on utilise présentement aux Etats-Unis, consiste à confier le soin de désigner l'arbitre unique non pas à un organisme gouvernemental mais à une association indépendante qui prépare d'avance des listes d'arbitres impartiaux et fait la désignation au cas où un litige doit être jugé.

A ceux qui s'étonneront de me voir préconiser l'arbitre unique, je répondrai que non seulement nous avons depuis longtemps un juge unique dans toutes nos cours de première instance, mais, qu'en fait, nous avons déjà presque toujours un seul arbitre dans les différends ouvriers. En effet, dans les arbitrages ouvriers, c'est maintenant un usage établi pour les parties que de désigner non pas un véritable arbitre, mais un représentant ou un avocat. Ordinairement, c'est donc le président seul qui arbitre le différend. Si l'on accepte de considérer l'arbitrage des conflits d'intérêts comme étant véritablement de la conciliation, cette méthode ne paraît pas mauvaise. C'est même probablement une excellente chose qu'un représentant de chaque partie soit désigné pour délibérer avec le président sur la recherche d'une solution. Mais ce qui convient à la conciliation ne convient pas du tout au véritable arbitrage.

L'arbitrage des conflits de droit, celui des griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective, doit être considéré comme une tâche strictement judiciaire et non pas comme une entreprise de conciliation. Il ne convient donc pas que l'on donne la situation de juge à des gens qui sont plutôt les représentants des parties. L'arbitre devant agir judiciairement doit par conséquent respecter le principe d'après lequel il ne doit s'enquérir du litige qu'à l'audience et s'interdire scrupuleusement toute communication particulière avec les parties afin de ne rien connaître de l'affaire que ce qui lui en est révélé par la preuve.

Il est facile de voir que pour réaliser concrètement cet idéal, il vaut mieux ne pas rechercher plus d'un arbitre. Il est encore plus évident que l'on ne pourra jamais y arriver en donnant à chaque partie le droit de désigner un arbitre. En effet, on ne peut pas espérer qu'une partie va désigner quelqu'un dont elle ignore les sentiments. D'un autre côté, on compromettrait irrémédiablement toute possibilité d'en arriver à une solution rapide, si l'on ouvrait la porte à la récusation d'un arbitre désigné par

une partie sous prétexte de non-impartialité. C'est pourquoi, le mode de désignation des arbitres prévu par la Loi des différends ouvriers conduit inévitablement à la désignation de représentants des parties et non d'arbitres impartiaux de telle sorte que le président devient un arbitre unique et non pas un véritable tiers-arbitre.

Il faudra donc, je crois, en venir à l'arbitrage par un arbitre unique choisi d'avance par la convention des parties ou désigné par un organisme indépendant choisissant sur une liste préétablie. De cette façon, l'on évitera simultanément les retards et les possibilités d'ingérence politique qui se glissent inévitablement dans toute nomination relevant d'une administration gouvernementale.

Le recours à l'arbitre unique permettra d'en arriver à la promptitude dans les décisions qui est absolument essentielle. Si l'arbitre est désigné d'avance, il est évident qu'il s'écoulera un minimum de temps avant que le litige ne lui soit soumis. On s'affranchira également du formalisme. L'arbitre désigné par les parties ou par une association indépendante, devra nécessairement prendre conscience de la nécessité de la diligence requise. Si à l'époque du renouvellement de la convention, il n'a pas encore statué sur les griefs qu'on lui a soumis, on peut être sûr qu'on verra à le remplacer. Par conséquent, ce mode de sélection tendra à favoriser le choix d'arbitres apportant à la décision de ces litiges, la diligence nécessaire. On n'en peut pas dire autant, du choix fait par les administrations publiques, surtout par celles dont aucune activité n'est soustraite à l'influence de considérations politiques partisans.

De même que la convention collective paraît devoir être la source du mode de désignation de l'arbitre des conflits de droit, ses dispositions me paraissent devoir être la source de la définition de la compétence de cet arbitre. On a vu que l'arbitrage doit porter sur les griefs touchant l'interprétation ou l'application de la convention collective. Par conséquent, c'est elle qui doit tracer la ligne de

démarcation entre les questions susceptibles d'être soumises à l'arbitrage et celles qui relèvent exclusivement de la gérance de l'entreprise. On touche là un problème crucial dans le domaine des relations industrielles: jusqu'à quel point le droit de gestion doit-il rester aux mains de l'employeur? Jusqu'à quel point l'exercice en doit-il être régi par négociation collective avec les associations ouvrières? Ce problème n'est pas du domaine des conflits de droit, c'est par la négociation collective qu'il doit être résolu. De la solution que l'on adoptera dans chaque cas dépendra l'étendue de la compétence de l'arbitre des conflits. Par conséquent, c'est la convention collective elle-même qui décidera si ce qu'un chef syndical appelait devant moi « le grief numéro un », le congédiement, donnera ouverture à l'arbitrage obligatoire.

Observons à ce sujet une importante différence entre l'état actuel de la législation fédérale et de la législation provinciale sous ce rapport. La loi fédérale (art. 19.1) limite clairement l'arbitrage obligatoire des griefs aux différends « concernant le sens ou la violation de la convention ». Par conséquent, si la convention ne comporte pas de clause restrictive du droit de congédiement, on ne pourra pas exiger l'arbitrage de ce genre de griefs. Sous la loi provinciale, au contraire, l'arbitrage de tout grief quel qu'il soit, est rendu obligatoire (art. 24.2), mais on ne décrète pas que cet arbitrage liera les parties. Par conséquent, les parties ne sont tenues d'exécuter la sentence que dans la mesure où elles s'y sont engagées par la convention collective. La véritable différence avec la loi fédérale, c'est donc que l'obligation d'exécuter la sentence ne procédant que des stipulations de la convention collective, elle n'existe, même dans le cadre de la convention, que dans la mesure où les parties l'ont voulu, tandis que sous la loi fédérale elle existe toujours dans le cadre de la convention.

Les considérations précédentes indiquent clairement que l'on me semble devoir s'orienter vers la sentence arbitrale exécutoire dans tout le domaine des conflits de droit. En

effet, si l'on ne prévoit pas un mécanisme par lequel l'observance de la convention collective est assurée indépendamment de la volonté des parties, on en revient toujours à la négation de la notion de contrat. Une entente que l'on ne respecte que dans la mesure où on le veut bien, ce n'est pas un contrat. Un contrat c'est un engagement que l'on peut être effectivement contraint d'observer par l'intervention d'une autorité extérieure et impartiale. Sans cela, on ne sort pas du régime de marchandage ou, ce qui revient au même, du régime de la domination par la force économique, que ce soit la force économique de l'employeur ou celle de l'association ouvrière.

Cependant, il ne suffit pas de déclarer la sentence arbitrale obligatoire pour les parties. Cela implique encore la nécessité d'un recours quelconque aux tribunaux au cas où l'une d'elles se refuse à l'exécuter. Dans l'état actuel du droit, il est extrêmement difficile de rendre une sentence arbitrale exécutoire autrement que sous l'autorité des tribunaux. Au meilleur de ma connaissance, il n'existe qu'un seul moyen, c'est de déposer d'avance entre les mains de l'arbitre de l'argent ou des valeurs dont il aura le devoir de se servir pour verser des indemnités ou pénalités au profit de la partie qui a eu gain de cause et n'a pas obtenu satisfaction. Ce procédé a déjà été utilisé dans le domaine de l'arbitrage commercial. Il serait peut-être applicable dans le domaine des relations industrielles en confiant à l'arbitre des sommes versées par l'employeur et d'autres provenant de cotisations syndicales prélevées par retenues sur les salaires.

On sera peut-être étonné d'une telle préoccupation d'assurer la célérité et l'exécution de la sentence arbitrale. Cela tient à ce que l'obligation de recourir aux tribunaux risque toujours de compromettre l'efficacité du mécanisme. En effet, ce recours expose à des délais considérables et ces délais sont par eux-mêmes susceptibles de saboter complètement le principe de l'arbitrage de ce genre de conflits. Encore une fois, ce qu'il importe par-dessus tout de ne pas perdre de vue dans la recherche d'un mode ef-

fectif d'arbitrage des griefs, c'est que si l'on permet que la solution en soit retardée jusqu'à l'époque des négociations finales de renouvellement de la convention, l'on retombera inévitablement dans le régime du marchandage qui est précisément l'antithèse du régime d'arbitrage.

Cela indique clairement qu'il paraît désirable que la sentence arbitrale soit sans appel. Ce n'est pas à dire que je préconise la suppression des étapes usuelles de la procédure de griefs; au contraire, j'estime tout à fait essentielles à une solution ordonnée de ces problèmes les étapes préliminaires dans lesquelles le grief est tout d'abord soumis à la gérance, puis à un comité de représentants patronaux et syndicaux. Mais ces stages préliminaires font plutôt partie de l'administration de la convention collective que d'un processus de règlement de conflits. Juridiquement, il n'y a vraiment litige entre les parties que lorsqu'elles n'ont pu se mettre d'accord au comité de griefs. C'est à ce moment-là seulement que naît la nécessité de l'intervention d'une autorité extérieure. Quand intervient cette autorité extérieure, le litige est défini et il importe qu'il soit jugé promptement et de façon décisive. Les parties doivent avoir suffisamment confiance en l'arbitre qu'elles ont choisi, pour accepter d'être liées définitivement par sa sentence.

Cependant, j'incline à croire, que l'on ne peut pas supprimer la possibilité d'un recours aux tribunaux au cas où l'arbitre se permettrait de statuer sur une question qui, d'après la convention collective, n'est pas susceptible d'arbitrage. En ce cas, il y aurait chez l'arbitre un défaut absolu de juridiction. La jurisprudence la plus récente paraît indiquer que nul texte de loi destiné à mettre certains organismes administratifs, notamment les conseils d'arbitrage, à l'abri de tout recours devant les tribunaux, ne peut empêcher ceux-ci d'intervenir au cas d'excès de juridiction. Ce que la législature ne saurait faire sans supprimer les tribunaux, les parties à une convention collective peuvent difficilement l'entreprendre. D'ailleurs je doute qu'elles voudraient le faire car cela signifierait

qu'elles ne pourraient mesurer d'avance l'étendue de leurs engagements.

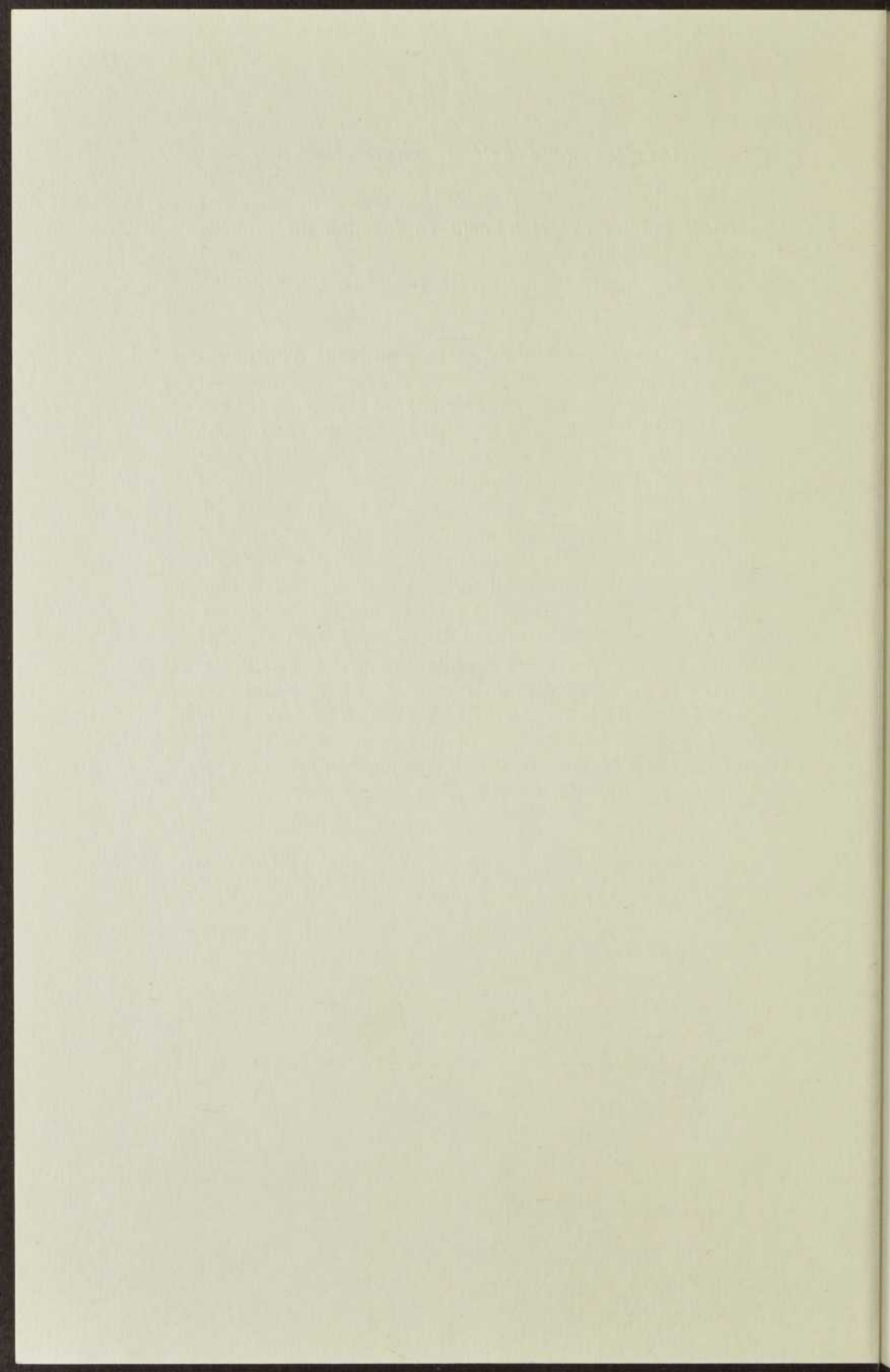
On voit donc que j'estime que l'avenir de l'arbitrage des conflits est dans le sens de l'arbitrage conventionnel et non de l'arbitrage statutaire. Toutefois, il me faut signaler qu'il est un domaine où des considérations différentes motivent un régime différent, c'est celui des services publics. Chacun sait que dans la province de Québec, il existe un régime spécial d'arbitrage des conflits de travail dans les services publics essentiels. Ceci comprend les administrations municipales et scolaires et les établissements hospitaliers en outre des services publics proprement dits. Dans ces entreprises, les conditions de travail sont établies, à défaut d'entente entre les parties, par des conseils d'arbitrage dont la décision fait loi. Suivant la jurisprudence, cette décision constitue par elle-même un titre exécutoire permettant à tout salarié de réclamer devant les tribunaux ordinaires, les avantages décrétés en sa faveur et que l'employeur lui refuse. L'autorité suprême dans la détermination des conditions de travail étant ainsi, non pas la volonté des parties, mais la décision d'un conseil d'arbitrage, il me paraît logique que la solution des conflits de droit soit confiée à la même autorité que la détermination des conditions de travail.

Tant que l'on maintiendra le principe de l'arbitrage décisif pour la détermination des conditions de travail dans les services publics, l'on devra également maintenir le même mode d'arbitrage pour les griefs. Il semble bien improbable que l'on renonce au principe, si l'on considère que l'administration fédérale qui a refusé d'y souscrire, s'est cependant vue obligée d'y recourir comme mesure d'exception. La nomination des arbitres pour une période déterminée comme on l'a prévue pour les corporations municipales et scolaires, est peut-être un système préférable, pour les services publics, à la désignation faite à l'occasion de chaque litige. De cette manière on a en effet l'avantage de pouvoir soumettre immédiatement les griefs au tribunal établi. Je tiens cependant à souligner que ce

régime ne me paraît avantageux que dans le domaine des services publics et précisément en fonction du principe de la fixation des conditions de travail par intervention de l'autorité. Dans toute l'entreprise libre, son extension me paraîtrait dangereuse.

J'ai déjà eu l'occasion d'énoncer au cours d'un précédent congrès,³ les raisons pour lesquelles je suis fermement convaincu de la supériorité inhérente du régime de la libre entreprise. Tout en étant disposé à admettre la nécessité d'un régime d'autorité pour les services publics, je tiens qu'il faut se garder d'agrandir indûment ce domaine si nous voulons conserver le régime de la liberté du travail. Ce régime auquel il faut attribuer à mon avis une part prépondérante dans la supériorité économique actuelle du continent nord-américain, il ne peut survivre qu'à la condition de rester prépondérant dans l'ensemble de l'économie générale. Voilà pourquoi, il me paraît indispensable que la solution finale des conflits d'intérêts reste du ressort de la libre convention des parties, même si cela doit parfois signifier le recours à la grève, à défaut d'entente; voilà pourquoi également il me paraît que, pour la solution des conflits de droit, il faut résolument s'orienter vers l'arbitrage conventionnel, décisif et exécutoire.

(3) « Technique de la conciliation et de l'arbitrage », dans *Techniques des relations de Travail*, rapport du quatrième Congrès des relations industrielles de Laval, 1949, pp. 19-31.



Les tribunaux du travail

EMILE COLAS

Après les discussions fort savantes qui ont été présentées au cours des deux derniers jours sur le droit ouvrier, il est particulièrement délicat et téméraire de venir parler devant vous, mesdames et messieurs, d'un sujet qui n'a pas reçu toute l'attention que l'on aurait pu espérer de la part du législateur nord-américain: *les tribunaux du travail*. Mais avant d'entrer dans le vif du sujet qui m'a été proposé suivant le plan suggéré par les organisateurs du présent congrès, je désire brosser rapidement devant vous une fresque des courants d'idées qui ont apporté des modifications profondes à la structure de notre société contemporaine.

Ce travail a d'ailleurs déjà été épuisé par d'autres orateurs qui m'ont précédé et je n'ai qu'à regrouper les idées dominantes qui semblent communes à toutes les discussions.

RAISONS SOCIALES

Il a fallu attendre la fin de la première guerre mondiale pour qu'un acte solennel reconnaisse que le travail de l'homme n'est pas une marchandise.¹ Le Traité de Versailles a consacré définitivement cette idée. Il est en effet symptomatique que le fait d'envisager sous un jour spécial les relations du travail puisse être mis en rapport avec des conceptions qui correspondent à un degré de civilisation très haute et très humaine, terme de l'évolution intellectuelle et sociale des peuples libres.

(1) La Section II de la XIIIe partie du traité de paix contient l'énoncé du principe que « le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ou un article de commerce ».

Cependant, à compter de l'instant où l'on reconnaît à ces relations du travail un caractère qui leur est propre, peut-on concevoir qu'elles restent néanmoins soumises aux règles qui constituent le droit positif d'une nation ? Certes, on le peut. Les exemples tout proches sont suffisamment nombreux pour nous en convaincre. Pendant longtemps, on a pensé que les lois doivent s'appliquer dans cette matière comme dans toutes les autres. Puis on a estimé que le caractère particulier des rapports du travail nécessite qu'on leur consacre une juridiction spéciale. C'est ce qu'a fait la France, une des premières parmi les nations, en créant le Tribunal des Prudhommes. D'autres, par contre, pensent que les lois ne peuvent s'appliquer au travail de l'homme, à ce travail qui est une matière intelligente et sensible, comme elles s'appliquent à des échanges de marchandises, matière inerte, ou à des droits incorporels, création de l'esprit. Les arguments qu'ils emploient pour soutenir un tel critère sont fort simples. *La loi est immuable et fixe* disent-ils, avec le risque de rupture attaché à tout ce qui est immuable et fixe. Aussi l'application de la loi a provoqué dans les relations du travail ces ruptures véritables que sont les grèves et les lockout. Des procédures simples peuvent donc seules, estiment-ils, sembler susceptibles d'éviter ces ruptures.

La seconde suggestion consiste à *assouplir les lois*. La méthode paraît plaisante au premier abord, mais le texte assoupli se fige de nouveau dans sa rigidité; et de nouveau le risque de rupture réapparaît.

En dernier lieu, on fait appel à un *assouplissement dans l'application des lois*. La méthode paraît aisée mais les voies de la facilité sont dangereuses. Il est certain qu'à partir du moment où une nation ne fait plus respecter les lois existantes intégralement, l'autorité du pouvoir s'en trouve gravement atteinte. Cet affaiblissement mène au désordre et menace la structure même du pays.

En fait, le facteur social qui est le facteur essentiel et primordial du Droit Social, postule dans les pays civilisés

qui lui reconnaissent cette valeur, une juridiction particulière.

FACTEURS ECONOMIQUES

Il suffit de constater que la plupart des pays industriels ont recherché la substitution aux revendications violentes des méthodes pacifiques destinées à obtenir la résolution des conflits surgis à l'occasion du travail. Ces pays veulent éviter les conséquences désastreuses de l'unique jeu des rapports de force, ces forces mêmes qui doivent être égales pour qu'un équilibre s'établisse, mais un idéal est une chose mobile et fugitive et des causes multiples de rupture d'équilibre surviennent: employeur supprimant l'emploi du salarié; salarié cessant de servir l'employeur; grèves et lock-out. Procédés de force qui sont l'aboutissement de voies de droit: licenciement et coalition.

Le résultat consiste donc en un manque à gagner pour l'employeur, et parallèlement pour le salarié, la privation de son gain, à laquelle s'ajoute par suite de la rupture du contrat de travail, la suppression de certains avantages éventuels.

L'organisation actuelle de la production fait du patron un homme qui doit s'attacher d'autres hommes par des liens de subordination, et des ouvriers, des hommes qui ne peuvent tirer que de leurs capacités de travail leurs moyens de subsistance.

A juste titre, on a fréquemment souligné la dépendance économique de l'ouvrier à l'égard du patron, mais cette dépendance est réciproque; aux uns comme aux autres, les conflits de travail sont nuisibles. Ce sont là des événements regrettables dont beaucoup pensent qu'ils frappent seulement des individus et sanctionnent leur attitude. Cependant, il faut bien s'apercevoir que ces événements sont regrettables aussi pour la collectivité, car l'économie nationale et les économies privées sont insé-

parables, car elles agissent et réagissent les unes sur l'autre.

Le souci des gouvernements d'organiser par eux-mêmes le règlement de tels différends ou de le faciliter en laissant l'initiative à des personnes privées, aurait trouvé dans ces constatations d'évidence, une évidente justification. Le facteur économique qui est le facteur déterminant du Droit Social, justifie dans les pays qui vivent sous le régime de production du salariat, une juridiction particulière des rapports du travail.

SYNDICALISME

D'autre part, les relations du travail évoluent dans un sens collectif. Progressivement, des relations se sont établies entre employeurs et salariés, dépassant le cadre d'homme à homme. A la notion d'individu s'est superposée graduellement la notion de groupe.

D'ailleurs, cette notion n'a pu vraiment s'établir que du jour où la coalition a été reconnue par les uns et les autres comme un moyen de défense économique ou un devoir moral de solidarité. Tout naturellement, on en est arrivé à penser que, s'il y avait des liens si forts entre les individus qui faisaient partie d'un même groupe, il y avait toute raison pour que tout groupe opposé fut aussi lié par des intérêts communs. Les membres du groupe se sentent d'autant plus d'autorité que derrière leurs désirs ou leurs besoins personnels se trouve sous-jacent l'intérêt des autres membres de la collectivité. En se groupant, les individus, la plupart du temps, obéissent à une idée de défense instinctive mais qui, en prenant d'elle-même une conscience plus claire, se définit plus particulièrement comme une défense professionnelle.

Dans une économie sociale fondée sur l'interdépendance de forces organisées, le concours des intérêts à un but commun, à travers même leur opposition, est une nécessité.

Aussi, l'organisation, la cohérence et bientôt l'efficacité d'action de la classe ouvrière ont été autant de facteurs qui ont d'abord surpris, puis inquiété la classe patronale. Cette dernière n'avait, en s'unissant, « rien à perdre et tout à gagner ». Elle pouvait croire, légitimement sans doute, que les avantages d'un groupement ne balançaient pas ses inconvénients, et qu'une entreprise pouvait et devait fonctionner sous la direction d'un chef, seul responsable, seul maître de son attitude, n'ayant à obéir qu'aux lois. Les événements ont prouvé que cette opinion était, sinon fausse, du moins périmée; ils ont contraint, pour les associer dans la défense d'intérêts communs, des individualismes tenaces qui n'étaient pas sans grandeur, à fléchir. Ainsi s'est dressé dans le monde, en face de la force ouvrière, une force patronale. Ce développement du syndicalisme, joint à la concentration des entreprises, renforcée éventuellement par le déclenchement de mouvements de solidarité, a fait que là où s'opposaient autrefois dans un atelier un patron et quelques employés, s'opposent désormais à travers un pays tout entier deux classes de citoyens.

Qu'il y ait eu opposition là où il devait y avoir collaboration, il n'y a pas lieu ici de tenter d'éclairer cette angoissante situation. Il y a lieu seulement d'en prendre acte. Le facteur syndical qui est le facteur dynamique, et parfois explosif du Droit Social, commande, dans les pays qui veulent maintenir à la fois la liberté syndicale et la paix sociale, une juridiction particulière des rapports du travail.

RESUME

Des raisons sociales, des considérations d'ordre économique, des motifs syndicalistes, paraissent donc, au premier abord, être les causes principales d'une différenciation entre le Droit Civil et le Droit relatif aux questions ouvrières, que l'on appelle parfois législation industrielle ou encore Droit ouvrier, Droit social ou simplement Droit

du travail. L'habitude de cataloguer qui est imposée à l'esprit moderne par une floraison incessante de textes législatifs, fut à la longue, la cause de ces diverses dénominations. Devant choisir parmi ces diverses appellations à l'emploi journalier, nous préférons éliminer celles de « droit ouvrier » et de « droit du travail » pour une raison d'impartialité. Nous ne désirons pas employer des expressions qui entraînent inmanquablement de sectaires professions de foi, des antinomies et des oppositions. « Ouvrier », « patron », « travail », « capital », sont des jetons qui, sur l'échiquier politique où les mots prennent des sens si particuliers, ont été érigés en irréductibles adversaires.

Le juriste doit éviter tout « flirt » tendancieux et tout particularisme et ne doit s'enrôler sous des vocables compromis. C'est donc la raison qui nous fait préférer l'expression « Droit social » comme impartial vocable. Cette expression « Droit social » est un pléonasme; cependant elle est passée dans le langage courant et comprend notamment l'ensemble de la législation sur le travail.

Toutes ces considérations nous amènent donc à tenter de répondre à la première question qui nous vient à la pensée.

QUELLE EST LA NATURE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL?

Les orateurs qui m'ont précédé ont étudié de façon approfondie comment la législature québécoise et la législature de tout le pays en général ont résolu le règlement des conflits collectifs d'intérêts pour la procédure de conciliation et d'arbitrage. Il est inutile de revenir sur ce point. Mais à côté de ces conflits collectifs d'intérêts, il y a aussi des conflits du travail qui portent sur des droits déjà existants, que ces droits naissent, soit de la loi ou d'un règlement d'entreprise, soit d'une convention individuelle ou collective conclue entre les parties. Ces derniers conflits sont ordinairement dénommés *conflits de droit* et ressortissent aux tribunaux du travail, tout au

moins dans les pays où il existe une juridiction spéciale du travail.

Dans plusieurs pays, la législation établit un rapport étroit entre la procédure de conciliation et d'arbitrage d'une part, et les fonctions judiciaires des tribunaux du travail d'autre part. Alors que l'arbitrage des conflits collectifs d'intérêts est souvent spectaculaire et attire beaucoup plus l'attention parce que souvent, les employeurs et les employés d'une même branche d'industrie en sont affectés, il n'en reste pas moins vrai que les tribunaux du travail jouent, dans la plupart des pays où ils existent, un rôle qui n'est pas moins considérable que celui des organes de conciliation et d'arbitrage institués en vue de sauvegarder les libertés fondamentales et le maintien de la paix sociale.

Mais, direz-vous, est-il vraiment nécessaire d'instituer des tribunaux spéciaux chargés de régler les différends du travail dans la province de Québec, ou n'est-il pas préférable de laisser le règlement de ces différends aux tribunaux ordinaires de droit commun comme cela se pratique présentement?

Il suffit de prendre l'exemple d'un ouvrier qui désire, à l'heure actuelle, réclamer contre son employeur une partie de son salaire quotidien ou hebdomadaire qu'il prétend lui être due. Vous savez que cet homme se trouve dans un état d'infériorité évident surtout lorsqu'il se voit forcé de déboursier une certaine somme d'argent avant qu'une action soit intentée devant un tribunal qui ne rendra sa décision que plusieurs mois, sinon plusieurs années après. Souvent, l'ouvrier préférera ne pas introduire l'instance plutôt que de risquer d'encourir les dépenses nécessaires.

D'ailleurs vous savez fort bien que lorsqu'il s'agit d'un montant peu considérable, la personne qui se croit lésée dans ses droits s'abstient d'introduire une instance devant les tribunaux ordinaires. Elle calcule qu'une fois les taxes de timbres, les honoraires de son avocat et les autres frais

de justice payés, sans compter les impondérables tels que délais, déplacements, journées passées en cour, qui dans bien des cas, font perdre des heures de travail et sont une nouvelle source d'appauvrissement, il ne lui restera rien, même si elle a gain de cause.

L'ouvrier vit au jour le jour. Chaque heure de travail a pour lui de l'importance et il ne peut se payer le luxe d'attendre des mois pour que les tribunaux se prononcent sur sa demande. Dans le cas d'un renvoi abusif, si l'employeur a refusé l'indemnité de licenciement, faudra-t-il recourir aux cours de justice et dans ce cas patienter plusieurs mois avant de connaître le résultat? Le patron peut se permettre ces délais, mais l'ouvrier qui n'a pas d'économies et qui doit nourrir sa famille, doit obtenir justice le plus rapidement possible.

Dans plusieurs pays, le législateur a cru qu'il était désirable que l'ouvrier ait sa cause jugée par ses pairs, et c'est ainsi qu'au nombre des juges du travail se trouve au moins un nombre égal de sa catégorie, connaissant bien les conditions dans lesquelles il accomplit son travail. « Car le juge le mieux qualifié au point de vue de droit du travail ne sera pas nécessairement le mieux qualifié pour apprécier certaines questions de fait auxquelles la juste solution des différends du travail est subordonnée ». ²

Il faut que l'ouvrier ait une confiance absolue dans les tribunaux qui doivent se prononcer sur sa revendication et qu'ainsi, il acquiert le respect de la justice et du règne de la loi dans le cadre d'institutions adaptées et compétentes.

Il y a également lieu de souligner que l'ouvrier se déplace souvent du lieu de son domicile pour aller travailler, parfois dans des régions fort éloignées. Aussi trouve-t-il un avantage à ce que la justice soit administrée par un tribunal au lieu de son travail, évitant de cette façon des

(2) Les Tribunaux du Travail, Op. Cit. p. 2.

déplacements coûteux, sinon impraticables en cas de procès.

Les tribunaux ordinaires sont ordinairement situés dans les centres les plus populeux afin de desservir un plus grand nombre de personnes. Dans le cas des tribunaux du travail il y a possibilité de multiplier le nombre et d'en établir le siège de façon à en rendre l'accès plus facile. Si l'ouvrier doit être jugé par ses pairs, il est préférable que les tribunaux soient situés dans le voisinage du lieu de son travail.

Ce sont ces raisons qui militent en faveur du règlement des conflits de travail, non par les tribunaux ordinaires mais par une juridiction spéciale du travail comportant une procédure moins longue et moins onéreuse pour les salariés.

Et il ne faut pas croire que cette idée de tribunal du travail est révolutionnaire et originale. On ne répètera jamais assez que ces tribunaux existent en France, et que la France a joué là, comme en bien d'autres domaines, un rôle précurseur. De l'avis général, la conception des tribunaux du travail actuels remonte au conseil des Prud'hommes qui a été institué à Lyon, en vertu d'une loi napoléonienne de 1806.

Ce conseil des Prud'hommes avait été institué afin de permettre le règlement rapide et sans frais de certains conflits du travail par un conseil composé de représentants des employeurs et des travailleurs. Cette idée n'était même pas nouvelle à cette époque, car des historiens rappellent que des magistrats connus sous le nom de *Prud'hommes* existaient déjà depuis plusieurs siècles en France, bien que leurs pouvoirs et leurs attributions n'eussent pas été définis par une loi nationale.

La loi française de 1806, complétée par les décrets de 1809 et 1810 a été étendue à d'autres parties de la France, y compris les territoires qui aujourd'hui forment

partie de la Belgique et certaines parties de l'Allemagne, telle la Rhénanie. Les tribunaux ainsi créés furent, par la suite, développés dans ces pays.

Avant la fin du 19^{ième} siècle, l'Autriche, la Norvège et la Suisse suivirent l'exemple de la France, de la Belgique et de l'Allemagne. Dans les autres pays, des lois ouvrières régissant cette matière ont été adoptées au début du XX^{ème} siècle, et dans la plupart des cas seulement après la première guerre mondiale. Le développement croissant de l'industrie dans un grand nombre de pays a exigé l'adoption de nouvelles règles pour la protection des salariés et pour le maintien de bonnes relations entre employeur et salariés. Cela explique qu'au cours des dernières années, un nombre de plus en plus grand de pays se sont montrés favorables à l'institution de tribunaux spéciaux du travail appelés à suppléer à la tâche des tribunaux ordinaires. Il y a maintenant plus de trente pays possédant des tribunaux spéciaux chargés de connaître les conflits du travail.

INSTITUTION DE TRIBUNAUX DU TRAVAIL ³

A la lumière des lois qui ont créé les tribunaux du travail dans les pays où ils existent, il y a plusieurs questions qui doivent être soulevées par le législateur désireux de créer de tels tribunaux. En effet, il faut déterminer dans quelle mesure les tribunaux du travail doivent être indépendants des tribunaux ordinaires, et aussi jusqu'à quel point ils peuvent leur être liés, sans cependant que cela nuise à leur fonctionnement. De plus il faut décider si les tribunaux du travail doivent juger en dernier ressort ou si la décision finale en matière d'appel doit être rendue par les Cours d'Appel ordinaires. La loi portant l'institution d'un système de tribunaux du travail indique d'ordinaire le ressort de chaque tribunal du travail ou prévoit que ce ressort sera déterminé par la loi ou le décret en

(3) Voir les Tribunaux du Travail, op. cit. pp. 7 et s.

vertu duquel le tribunal est institué. Dans la majorité des cas, le ressort des tribunaux du travail ne coïncide pas avec celui des tribunaux ordinaires, et il est bon qu'il en soit ainsi, en particulier dans les pays très industrialisés où le besoin de tribunaux du travail dans certaines régions peut ne pas concorder du tout avec le besoin de tribunaux ordinaires pour l'administration de la justice.

Il y a lieu également de souligner que d'ordinaire les tribunaux du travail sont subdivisés en autant de sections ou de chambres que cela est nécessaire pour répondre aux besoins dans les différents pays. En Belgique, par exemple, chaque conseil de Prud'hommes est divisé en deux chambres, une pour les ouvriers et une pour les employés. Des chambres spéciales peuvent également être instituées au sein des conseils de Prud'hommes pour s'occuper des litiges d'un caractère technique pour lesquels les chambres ordinaires ne sont pas particulièrement qualifiées. De même, pour les conflits entre ouvriers et employés, il doit être institué une chambre spéciale au sein de laquelle chacun des groupes des deux chambres compétentes doit être représenté par un de ses membres.

Enfin, la loi ordonne parfois que des commissions spéciales de conciliation soient instituées au sein des tribunaux du travail pour tenter le règlement à l'amiable du conflit avant qu'il n'arrive à la phase judiciaire. Tel est le cas de la France et de la Belgique. Dans ce dernier pays, un bureau de conciliation est institué au sein de chaque chambre. A l'audience préliminaire devant le bureau de conciliation, il est procédé à une tentative de règlement par voie d'accord entre les parties. En cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation peut se transformer en bureau de jugement et prononcer une sentence obligatoire entre les parties.

Dans un petit nombre de pays, des dispositions ont été prises pour l'institution de tribunaux du travail d'appel spéciaux. Tel est le cas notamment en Belgique, au Chili, au Vénézuéla et dans le canton de Genève en Suisse.

OPPORTUNITÉ D'INSTITUER DES TRIBUNAUX DE TRAVAIL DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC

Devant les nombreux exemples que nous avons donnés de l'expérience acquise dans les différents pays européens et sud-américains, plusieurs peuvent se demander s'il y a lieu d'établir des tribunaux du travail dans la province de Québec. Avec la tendance dangereuse que le législateur, tant fédéral que provincial, a prise en passant, au cours des dernières années, des lois qui ont interdit tous recours, un tribunal du travail s'impose de façon impérieuse afin de sauvegarder les droits et les libertés fondamentales des individus et des collectivités à une époque où tous les peuples démocratiques sont ligüés pour la défense et la sauvegarde de ces mêmes droits et de ces mêmes libertés. Il n'est plus possible, au degré de développement social et industriel que nous connaissons dans notre pays, de laisser le citoyen impuissant devant la machine administrative de l'état omnipotent, alors qu'il a si durement combattu pour protéger ces principes et qu'il croyait enfin avoir acquis une certaine sécurité sous le règne de la loi.

Dans la majorité des cas où des organismes administratifs ont été créés les tribunaux ordinaires sont désormais fermés à l'employeur et à l'employé. Les voies régulières de la justice sont irrévocablement interdites. Aussi, puisque le législateur a décidé que les problèmes soulevés par les relations entre le travail et le patronat dépassaient les cadres du droit privé, et que les juges des tribunaux ordinaires n'étaient plus compétents pour apprécier les conséquences sociales, économiques et politiques que ces problèmes soulevaient, il faut remplacer le *vacuum* créé, par une institution adéquate, capable de pallier la carence reconnue d'institutions mal adaptées aux conditions nouvelles.

Ce même législateur doit donc combler au plus tôt le vide qu'il a volontairement créé et ne plus attendre pour instituer des tribunaux du travail dans la province de Qué-

bec. S'il ne le fait pas, il confirmera la tendance que nous avons depuis longtemps décelée dans la législation actuelle et qui semble vouloir placer le travail et le patronat dans une situation plus désavantageuse que celle qui existait auparavant, et ainsi de les laisser à la merci de fonctionnaires munis de pouvoirs discrétionnaires absolus, sans aucune chance de recours.

Car chacun des deux groupes ne doit pas se leurrer et si l'un d'eux croit avoir la faveur de l'administration à l'heure présente, le vent peut bien tourner un jour et sa position deviendra alors pire que celle du groupe qu'il prétend en ce moment dominer. Il faut avant tout donner toutes les garanties de protection à tous les citoyens sans distinction de niveau social, économique ou politique et ces garanties ne peuvent se trouver que dans des tribunaux indépendants, à l'abri de toutes influences de quelque nature que ce soit.

Faut-il rappeler que « pouvoir discrétionnaire et pouvoir arbitraire sont frères jumeaux » soumis aux intrigues de la politique et aux puissances occultes, avec de grands et graves dangers pour la justice. La situation mérite une sérieuse étude de la question. Elle est d'autant plus grave que c'est au nom de la liberté que l'on tente de détruire la liberté.⁴ Ce machiavélisme contemporain peut malheureusement entraîner la chute d'un régime qui ne peut se maintenir que par des mesures aussi draconiennes.

La démocratie, pour vivre une vie saine, ne doit pas avoir peur de vivre les principes sur lesquels elle base son existence, et elle doit permettre au citoyen de vivre librement et dignement à l'ombre de tribunaux indépendants lui permettant de recourir à ses juges chaque fois qu'il se

(4) « Comportez-vous comme des hommes vraiment libres et non comme des hommes qui se font de la liberté un manteau pour couvrir leur malice. » (S. Pierre, Epître, Livre I, chap. 2)

croit lésé dans ses droits et dans sa liberté.⁵

Le Droit social est ici pour rester. Nous passerons mais il sera encore bien vivant après nous. Il ne faut pas songer de tenter un retour en arrière, mais au contraire regarder avec confiance vers l'avenir, en espérant qu'une fois des garanties solidement établies, la paix sociale pourra enfin régner entre les deux groupes maintenant opposés en camps bien rangés et fortement cantonnés dans des positions intransigeantes.

Cette question de savoir s'il est opportun d'établir des tribunaux du travail dans la province de Québec a été posée à plusieurs reprises par des précurseurs clairvoyants, mais hélas ils étaient des prophètes qui ne devaient voir leurs projets se réaliser et qui espèrent encore. Il faut souhaiter que nos petits enfants ne seront pas encore au stage de la discussion dans ce domaine. N'est-ce pas Me Marie-Louis Beaulieu qui écrivait dans un mémoire déposé aux archives du Ministère du Travail du gouvernement de la province de Québec en 1941, (et qui y repose encore du reste): « Il est difficile de s'attendre à ce que les juges des juridictions ordinaires possèdent les connaissances techniques, les connaissances de spécialités qui souvent nécessitent l'application de lois ouvrières. L'on doit dire qu'une magistrature du travail peut être instituée avec avantage dans un pays industrialisé et que parfois, la chose devient nécessaire ».

-
- (5) « Les cours de justice devraient symboliser la liberté et les droits de l'homme; dans bien des parties du monde, ce symbole n'est plus qu'un travesti. Arrestations sans mandat, condamnations obtenues par la torture psychologique ou physique... condamnations sans inculpation... toutes ces parodies de la justice ont failli triompher deux fois au cours de notre génération. Dans notre Démocratie, un procès en bonne et due forme... et la protection de nos droits individuels font partie de nos plus précieuses acquisitions. Il est de notre devoir... d'être toujours en garde contre le fascisme et le communisme... car les droits de l'homme *valent bien qu'on les défende.* »

Une des annonces publiées par la Société Canadair Limited dans le journal La Presse du 11 mai 1954.

Comme il avait raison à cette époque et comme il a encore plus raison aujourd'hui.

Deux ans plus tard, au Congrès du Barreau de la province de Québec, Me Albert Leblanc déclarait: « Si nous tenons compte de l'état actuel des esprits, des demandes des ouvriers et des conditions du travail, ne devons-nous pas nous demander si le temps n'est pas venu de considérer l'établissement de ces tribunaux spéciaux dits tribunaux du travail? Ils existent dans la plupart des pays. . . Nous sommes convaincus que tôt ou tard, nous aurons des tribunaux du travail. . . »

Voilà onze ans de cela.

Le « RAPPORT PREVOST » rédigé par la Commission chargée de faire enquête sur certaines difficultés survenues aux usines de Price Brothers & Co. Ltd. et de Lake St. John Power & Co. Ltd., recommandait l'institution d'un tribunal du travail.

D'autre part, parmi les syndicats ouvriers, la C.T.C.C. a depuis longtemps demandé l'institution de tribunaux du travail. Dans un mémoire présenté au gouvernement provincial le 22 décembre 1948, il était déclaré:

« L'ouvrier congédié pour activités syndicales doit, après avoir obtenu l'autorisation de la Commission des Relations ouvrières, poursuivre son employeur devant les tribunaux (entendez: de droit commun). Si cette procédure n'avait que le défaut d'être longue et difficile, nous ne nous en plaindriions pas trop. Mais lorsque nous constatons que les tribunaux n'ont pas le pouvoir d'ordonner la réinstallation de l'ouvrier démis illégalement de ses fonctions, pas plus que celui de le faire compenser pour la perte de salaire dont il a souffert, nous traitons à bon droit ce recours d'insuffisant ».

La C.T.C.C. suggère donc de: a) « Créer des tribunaux du travail. . . »

Des voies autorisées ont donc depuis longtemps réclamé pour notre province l'établissement de tribunaux du travail. Nous ne faisons donc pas figure de précurseur si aujourd'hui nous disons que le temps est venu de combler la lacune qui existe et d'aider ainsi l'amélioration des relations ouvrières.

DIFFICULTES D'ORDRE CONSTITUTIONNEL

Plusieurs pourront objecter qu'il existe peut-être des difficultés d'ordre constitutionnel s'opposant à la création de tels tribunaux d'exception. En effet, en vertu de l'Acte de l'Amérique Britannique du Nord, les provinces canadiennes ne sont pas absolument souveraines en matière d'organisation judiciaire.

L'article 92, paragraphe 14 dit:

« Les provinces peuvent légiférer sur l'administration de la justice, y compris la création, le maintien et l'organisation de tribunaux de justice pour la province. . . y compris la procédure en matière civile dans ces tribunaux ».

Cependant l'article 96 déclare qu'il appartient au gouvernement fédéral seul de nommer « les juges des Cours Supérieures, de district et de comté dans chaque province ».

Rien dans ce texte paraît s'opposer à ce que le gouvernement de la province de Québec établisse des tribunaux du travail au moment où il le jugera à propos. Il y a évidemment des facteurs d'ordre politique qui entrent en jeu et il n'est pas de notre ressort d'en discuter ici.

COMPETENCE DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL ⁶

Un des aspects les plus délicats de tout ce problème est celui de la compétence des tribunaux du travail. C'est

(6) Voir B. Yaccarini Op. Cit. pp. 390 & ss.

au législateur d'abord qu'incombe normalement la tâche de déterminer les pouvoirs juridiques d'un ordre de juridiction. En plus de résoudre les difficultés d'ordre constitutionnel et administratif en face desquelles il peut se trouver, le législateur a besoin de savoir distinguer entre la juridiction du travail proprement dite et les autres organes, comme les commissions de conciliation et d'arbitrage qui sont également instituées en vue du règlement des conflits du travail. Il y a lieu également de déterminer la nature des différends qui sont de la compétence de ces diverses institutions, et autant que possible éviter de faire naître des conflits de compétence de ces institutions entre elles-mêmes ou avec les tribunaux ordinaires. Dans certains pays, devant la difficulté de trancher les conflits de compétence de manière définitive, le législateur a dû créer un *tribunal des conflits* dont le rôle est de départager les questions de compétence. On ne peut prévoir tous les cas d'espèce qui peuvent se présenter. Il y a toujours lieu d'interpréter la loi pour pouvoir l'appliquer aux cas présentés par le hasard des recours.

Pour mieux comprendre ce problème, il est nécessaire de donner une brève explication de la notion de la juridiction du travail, de la nature des conflits de droit et conflits d'intérêts qui sont de son ressort et d'indiquer les différents systèmes en vigueur.

Enfin, il y aura lieu de mentionner rapidement la compétence matérielle, la compétence territoriale et la compétence personnelle des tribunaux du travail.

DEFINITION DE LA NOTION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL ⁷

L'on fera peut-être mieux comprendre la nature de la juridiction du travail en la comparant brièvement à la ju-

(7) Le texte paraissant sous ce titre et les quatre suivants a été emprunté aux pages 18 et suivantes « Les Tribunaux du Travail » Etudes & documents, Série A (Vie Sociale) No 40, auquel nous référons le lecteur pour un exposé plus complet.

ridiction ordinaire et à la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Les cours de justice ordinaires et les tribunaux du travail présentent trois grands caractères communs. a) En premier lieu chacune des parties à un conflit peut faire convoquer l'autre aux fins de jugement devant le tribunal, qu'il s'agisse d'un tribunal du travail ou d'un tribunal ordinaire, sans que l'accord préalable des parties à cet égard soit nécessaire. C'est le premier élément de contrainte de tout système judiciaire. C'est également le premier critère permettant de distinguer la procédure judiciaire de la procédure ordinaire de conciliation et d'arbitrage qui n'admet la contrainte qu'en vertu d'une loi spéciale ou d'une convention préalable des parties. b) Le second caractère commun aux tribunaux du travail et aux tribunaux ordinaires, c'est que le tribunal compétent, une fois saisi du litige, peut prononcer une sentence obligatoire pour les parties sans avoir à se préoccuper du consentement ou de l'accord de celles-ci.

A cet égard, la procédure judiciaire diffère de la plupart des formes de procédure volontaire de conciliation ou d'arbitrage. En effet, les parties à un litige qui acceptent volontairement de soumettre leur différend à cette dernière méthode de règlement stipulent d'ordinaire qu'elles accepteront la décision du conciliateur ou du tribunal d'arbitrage; mais il y a également des pays, comme la province de Québec entr'autres, où la loi impose l'arbitrage au moins dans certains cas et donne force obligatoire aux sentences arbitrales. Outre la province de Québec, dans le cas des services publics, c'est le cas également des systèmes d'arbitrage obligatoires en vigueur en Australie et en Nouvelle-Zélande.

c) Le troisième caractère essentiel de tout système judiciaire, c'est que l'exécution des jugements prononcés par le Tribunal peut être imposée par contrainte à la partie qui a succombé. A cet égard aussi les Tribunaux du travail ont les mêmes pouvoirs que les Tribunaux ordi-

naires, car, dans la plupart des cas, les décisions des Tribunaux du Travail sont exécutoires grâce aux mêmes moyens que les jugements des tribunaux ordinaires ou à des moyens analogues.

Par contre, il existe peu de cas dans lesquels le respect des sentences des commissions de conciliation et d'arbitrage peut être imposé à la partie contre laquelle la sentence a été prononcée, et il en est ainsi en particulier des sentences tranchant des conflits collectifs basés sur les intérêts des parties. Le juge du travail doit donc remplir les mêmes fonctions que le juge des tribunaux ordinaires qui est celle de dire ce qu'est le droit, de l'interpréter en vue de son application qui pourra être munie de sanctions. Cette fonction diffère essentiellement de celle du conciliateur ou de l'arbitre qui a pour mission de mettre d'accord des parties dont les vues divergentes accusent des divergences d'intérêts qui ne sont pas fondées sur un droit préexistant. De là provient la distinction entre le « conflit de droit » et le « conflit d'intérêts » que l'on pourrait définir comme suit:

Le « *conflit de droit* » ou « *conflit juridique* », lorsqu'une partie soutient que l'autre n'a pas ou a mal exécuté la loi, porte sur l'interprétation ou l'application d'un droit né et actuel, peu importe que celui-ci ait sa source dans une prescription formelle d'une loi ou dans la disposition d'un contrat individuel ou collectif. Son interprétation relève normalement du juge, en l'espèce du juge du travail.

Le « *conflit d'intérêts* », appelé aussi « *conflit non juridique* » ou « *conflit économique* », par contre, porte non pas sur l'interprétation d'un droit acquis fondé par la loi ou le contrat, mais sur une simple revendication tendant à modifier un droit existant ou à créer un droit nouveau. Ce genre de conflit relève normalement du conciliateur ou de l'arbitre.

Il ressort de cette définition que le véritable critère de la compétence du juge du travail ne doit pas être cher-

ché dans le nombre des participants à un conflit, (conflit individuel ou conflit collectif) mais dans la nature du conflit. Quoiqu'il en soit, le législateur, dans la grande majorité des pays (en fait, seuls les pays scandinaves font exception), n'a pas usé de cette terminologie dans la législation sur la juridiction du travail. Il s'est contenté de parler de conflits individuels et de conflits collectifs.

D'une manière générale, l'expression « *conflit individuel du travail* » est employée pour signifier un « conflit de droit », car une instance introduite par une seule personne présente d'ordinaire un lien avec un droit supposé acquis de cette personne. Mais cette présomption de fait n'exclut pas nécessairement la possibilité de l'existence d'un conflit individuel d'intérêts. D'ailleurs, cette dernière catégorie de conflits relève presque toujours de la liberté contractuelle des parties, des instances auxquelles les parties s'en remettent volontairement pour la fixation de droits nouveaux.

Par contre, l'expression « *conflit collectif du travail* » est plus fréquemment associée à l'idée d'un « *conflit d'intérêts* » c'est-à-dire d'un conflit concernant un changement collectif de conditions de travail et la création de nouveaux droits. Lorsqu'il s'agit d'un conflit collectif portant sur des droits déjà existants, l'addition de quelques mots explicatifs met parfois ce fait en lumière. Par exemple, on dit qu'il s'agit d'un conflit collectif portant sur des droits acquis ou d'un conflit collectif basé sur une convention collective déjà existante. Mais le plus souvent les lois nationales sur les tribunaux du travail se trouvent à employer tout simplement l'expression « *conflits collectifs* ». Le sens exact de cette expression découle alors du texte de loi dans son ensemble.

DIFFERENTS SYSTEMES DE JURIDICTION DU TRAVAIL

D'après ce que nous avons dit, il peut donc y avoir cumul des fonctions, c'est-à-dire de la fonction d'arbitre

et de la fonction de juge lorsque la loi donne à la même personne qualité pour régler les conflits d'intérêts aussi bien que les conflits de droit. En effet, le législateur a souvent confié, pour des raisons de simplification administrative, à des instances de juridiction, des fonctions de conciliation et d'arbitrage et, à l'inverse, à des instances de conciliation et d'arbitrage, des fonctions de juridiction.

Nous nous contenterons d'indiquer ici les fonctions des instances de juridiction telles qu'elles se dégagent de la législation sur la juridiction du travail qui a donné naissance aux différents systèmes indiqués ci-dessous.

L'on pourrait classer dans une première catégorie les pays où la législation prévoit la compétence des tribunaux du travail pour les différends individuels seulement. C'est le cas en Belgique, en France, en Espagne, au Pérou, dans onze cantons suisses.

Viennent en deuxième lieu les pays où les tribunaux du travail ont compétence pour connaître des conflits individuels ou collectifs de droit. Ce sont le Danemark, la Norvège, la Suède et le Vénézuéla. Dans les pays scandinaves, un tribunal central du travail est chargé principalement du règlement des conflits collectifs portant sur des droits, à condition que ceux-ci soient basés sur une convention collective existante. C'est dans les pays scandinaves que la distinction entre les « conflits de droit » et les « conflits d'intérêts » a été faite le plus nettement et appliquée pour la détermination de la compétence des Tribunaux du Travail et des institutions de conciliation et d'arbitrage respectivement.

Troisièmement, il y a les pays où les Tribunaux du travail ont compétence générale aussi bien en ce qui concerne les différends individuels que les conflits collectifs, que ceux-ci soient des conflits de droit ou des conflits d'intérêts. A cette catégorie appartiennent le Mexique et le Portugal.

COMPETENCE MATERIELLE

La législation actuellement en vigueur dans les divers pays étend généralement la compétence des tribunaux du travail aux conflits de droit et parfois aux conflits d'intérêts, surgissant à l'occasion des rapports de travail dans l'industrie et le commerce. Ce n'est que dans quelques pays, notamment en France, au Portugal et dans certains cantons suisses, que leur compétence s'étend aux conflits dans les entreprises agricoles.

Les conflits du travail peuvent être l'objet de décisions basées sur un principe de droit international public ou privé, de droit constitutionnel, ou sur le droit coutumier, sur la législation du travail ou encore sur les principes généraux du droit ouvrier, les règlements émis par les conseils d'entreprise, ainsi que sur les conventions collectives du travail et les contrats individuels du travail. Et ces mêmes décisions peuvent fixer des droits et obligations en rapport avec les conventions internationales du travail, la liberté syndicale, la responsabilité de l'employeur, l'ordre public, ou même fixer l'interprétation et l'application des lois et règlements sur la durée du travail, le paiement des salaires, la protection contre le congédiement, la réparation des accidents du travail, les assurances sociales et autres sujets.

Les tribunaux du travail n'ont pas seulement le droit d'infliger des amendes disciplinaires, comme nous l'avons vu plus haut, aux assesseurs qui négligent de s'acquitter correctement de leurs fonctions; dans certains pays ils peuvent aussi prononcer des sanctions pour d'autres infractions aux lois et règlements.

Nous pouvons ajouter qu'en règle générale la compétence des tribunaux du travail, qu'il s'agisse des conflits individuels ou de conflits collectifs, n'est pas déterminée par le montant de l'objet du litige, bien que cet élément puisse influencer sur le droit d'appel, soit les tribunaux du travail d'appel, soit devant les cours ordinaires.

COMPETENCE PERSONNELLE

Bien que les tribunaux du travail des divers pays ne puissent être saisis que de conflits de travail ou en tout cas de conflits présentant un lien étroit avec des questions de travail, toutes les personnes naturelles ou morales qui peuvent être parties à ces procès devant les tribunaux ordinaires peuvent pratiquement être parties aux conflits portés devant les tribunaux du travail.

En fait, il est très compréhensible que ceux qui peuvent en vertu du droit commun être titulaires de droits qui exigent la protection des tribunaux ordinaires, puissent être également titulaires de droits basés sur le droit du travail, dont le respect doit être assuré par les tribunaux spéciaux du travail. Mais, qui plus est, ces mêmes individus ou personnes morales peuvent se présenter devant les tribunaux du travail non seulement pour demander le respect de droits acquis, mais encore pour obtenir la création de droits nouveaux, comme il arrive lors du règlement de « conflits d'intérêts ».

D'une manière générale, les parties à un procès devant les tribunaux du travail sont, soit des employeurs, des salariés et des apprentis, soit des associations professionnelles auxquelles est confiée la protection des rapports d'emploi, et des services gouvernementaux chargés de l'application des lois ouvrières. L'employeur peut être soit un individu, soit une personne morale. La personne morale peut être soit une entreprise privée, soit une entreprise du gouvernement, une association professionnelle ou une fédération d'associations professionnelles. De même, un ou plusieurs salariés, un syndicat ou une fédération de syndicats, peuvent être partie à une action devant les tribunaux du travail.

Les conflits peuvent porter sur les rapports entre employeurs et ouvriers, employés ou apprentis, ou les rapports entre salariés eux-mêmes. Il n'existe qu'un très petit nombre de pays dans lesquels, à l'exemple du Mexique,

la loi donne aux tribunaux du travail compétence pour les conflits entre employeurs eux-mêmes. Cela n'explique pas le fait que les conflits de cette catégorie concernent rarement des contrats de travail ou des questions présentant un lien étroit avec ceux-ci. Ils ne sauraient donc être considérés comme des conflits du travail et pour cette raison ils sont de la compétence des tribunaux ordinaires.

Dans certains pays, la loi sur les tribunaux du travail définit les catégories de personnes qui sont désignées sous les termes « employeurs » et « salariés ». La loi belge sur les tribunaux du travail définit les catégories de personnes qui sont désignées sous les termes « employeurs » et « salariés ». La loi belge sur les conseils de prud'hommes, par exemple, entend par « employeurs » « toute personne qui dans l'exploitation d'une entreprise, à l'exclusion des entreprises agricoles ou forestières, ou dans l'exercice d'une profession, occupe habituellement au travail un ou plusieurs ouvriers ou employés, soit pendant toute l'année, soit à certaines époques de l'année ». La loi donne ensuite une liste d'autres personnes qui sont également considérées comme des employeurs aux fins de l'application de la loi sur les tribunaux du travail; cette liste englobe des organisations et institutions ne poursuivant pas de buts lucratifs, mais le législateur en exclut expressément les institutions de l'Etat et les administrations publiques. Dans la loi belge, l'expression « ouvrier » désigne toute personne qui effectue habituellement un travail manuel pour le compte d'un employeur, tandis que le terme « employé » désigne toute personne qui effectue habituellement un travail intellectuel pour le compte d'un employeur. La loi énumère ensuite les personnes qui rentrent respectivement dans ces deux catégories.

A défaut de définitions précises, le sens exact de ces termes doit, dans la plupart des lois, être déterminé par voie de déduction d'après le contenu général de la loi, notamment d'après les dispositions concernant les différentes questions qui sont de la compétence des tribunaux du travail. C'est ici qu'intervient la jurisprudence établie

par les tribunaux du travail pour préciser des notions que le législateur n'a pas définies suffisamment dans les textes de lois.

D'autre part, il arrive aussi parfois que, dans un même pays, le législateur donne dans un texte de loi une définition des termes « ouvrier » et « employé » qui est incompatible avec la définition de ces mêmes termes dans une autre loi selon qu'il veut ou non faire bénéficier toutes les mêmes personnes des avantages de la législation sociale en question. Cela existe dans plusieurs de nos lois québécoises sur le sujet.

COMPETENCE TERRITORIALE

Quelques rares lois nationales ne règlementent pas en détail la compétence territoriale des tribunaux du travail. Dans ces cas, il y a lieu de présumer que les règles régissant la compétence territoriale des tribunaux ordinaires s'appliquent également aux tribunaux du travail. Il en est ainsi en Suisse.

Tandis que la compétence territoriale des tribunaux ordinaires est déterminée dans la plupart des pays par le domicile du défendeur, d'autres principes sont souvent appliqués lorsqu'il s'agit de tribunaux du travail. Par exemple les diverses lois régissant les tribunaux du travail en Belgique disposent que le demandeur peut à son choix intenter l'action soit devant le tribunal du travail du district où se trouve le siège central de l'entreprise, soit devant le tribunal du travail du district où le travail est effectué ou rémunéré.

En France, l'action doit être portée devant le tribunal dans le ressort duquel se trouve l'établissement ou l'entreprise où le salarié travaille. Mais si le salarié effectue son travail d'une manière plus ou moins régulière en dehors des locaux de l'établissement, l'action doit être intentée devant le tribunal du lieu où le contrat d'emploi a été conclu.

Il y a lieu de remarquer qu'en chaque cas, le législateur des divers pays a voulu donner au salarié qui a une demande à présenter au tribunal du travail, des avantages qui ne sont pas accordés au demandeur devant les tribunaux ordinaires. En donnant aux ouvriers et aux employés la faculté d'intenter l'action devant le tribunal du travail du district où ils travaillent, la loi les met à même de faire valoir leurs droits devant le tribunal du travail, qui non seulement est le plus accessible pour eux, mais qui, en outre, connaît le mieux les conditions locales de travail et peut les prendre en considération dans la plus large mesure.

COMPOSITION DES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

L'idée qui est à la base de la juridiction du travail veut que les parties en cause soient jugées par leurs pairs, de sorte que le règlement d'un différend entre un employeur et son ouvrier devrait être effectué par un tribunal composé d'un nombre égal d'employeurs et d'ouvriers ayant élu l'un d'entre eux pour diriger les débats. Mais dans la pratique, cette doctrine a été l'objet de certaines dérogations rendues nécessaires par les différences de conditions dans lesquelles la juridiction du travail a été instituée dans les divers pays. Il existe également certaines divergences dans les détails d'organisation, la manière dont les membres des tribunaux du travail sont nommés, la qualification qu'ils doivent posséder, leurs obligations, leur rémunération, et sur une foule d'autres points dont l'importance varie beaucoup.

En étudiant les lois organiques des divers pays qui ont résolu le problème, on remarque que dans la plupart des cas, les tribunaux du travail comprennent un nombre égal d'assesseurs, qui sont des représentants des employeurs et des ouvriers ou employés, auxquels sont adjoints un président indépendant et un ou plusieurs vice-présidents nommés par les autorités administratives au lieu d'être élus directement par les membres des tribunaux, comme c'est

le cas au Danemark, en France et dans certains cantons suisses.

Dans d'autres pays, le fonctionnaire qui préside le tribunal du travail est nommé directement par l'autorité judiciaire centrale, c'est-à-dire par le ministère de la justice. Le président est alors choisi parmi les juges de carrière.

Les assesseurs patronaux et ouvriers ainsi que leurs suppléants aux tribunaux du travail peuvent être élus directement par les groupes d'employeurs et de travailleurs intéressés, comme c'est le cas en Belgique, au Danemark, dans certains cantons suisses et en France. Dans la majorité des cas, les assesseurs sont désignés par les autorités administratives sur des listes établies par les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs ou par les chambres professionnelles compétentes qui représentent les intérêts respectifs des employeurs et des travailleurs, selon l'organisation politique du pays dont il s'agit.

Il y a aussi quelques rares pays où les Tribunaux du travail ne comprennent pas d'assesseurs. C'est le cas notamment au Chili, au Pérou et au Portugal.

Le nombre des membres des tribunaux du travail varie entre leur minimum de trois, comprenant habituellement un président, un assesseur patronal et un assesseur ouvrier, avec un suppléant pour chacun d'eux, et un maximum de vingt, avec un nombre égal de suppléants comme le prévoit la loi belge. Il importe tout particulièrement que dans le cas où des assesseurs sont désignés, le tribunal compte un nombre égal de représentants des employeurs et des ouvriers ou employés. La durée du mandat des membres varie d'un an dans certains pays à neuf ans dans d'autres.

La loi fixe d'ordinaire les conditions d'éligibilité que les assesseurs doivent accomplir. Les lois adoptées en la matière en Belgique et en France disposent que le repré-

sentant des employeurs et celui des travailleurs peuvent être des personnes de l'un ou de l'autre sexe. Dans d'autres pays, la loi prescrit simplement que les assesseurs doivent être de nationaux, disposition qui, dans la plupart des cas, peut être interprétée comme visant également les femmes. Les lois prescrivent en général que les candidats aux fonctions d'assesseurs doivent avoir atteint un âge déterminé, fixé d'ordinaire à 25 ou 30 ans, et jouir de la plénitude de leurs droits civiques. Dans quelques cas, la loi exige que les assesseurs possèdent une connaissance spéciale des conditions de travail dans le métier ou l'industrie dont ils sont appelés à s'occuper; dans certains cas, les assesseurs doivent justifier d'une durée de résidence déterminée dans le ressort du tribunal du travail.

Dans tous les cas, les membres des tribunaux s'engagent fortement à juger en toute conscience et impartialité et à respecter le secret des délibérations. Ils sont déchus des droits de remplir les conditions requises pour leur nomination. Ils peuvent alors être relevés de leurs fonctions, soit à leur demande, soit par l'autorité qui les avait désignés. Tant qu'ils sont en charge, ils sont passibles dans nombre de pays d'amendes disciplinaires en cas de négligence dans l'exercice de leurs fonctions. Les dispositions susmentionnées qui régissent la nomination des membres des tribunaux du travail s'appliquent en général aussi, avec certaines modifications, à la désignation des membres des tribunaux du travail d'appel dans les pays qui ont institué de tels tribunaux.

Le président et le vice-président, de même que le greffier et les autres membres du personnel des tribunaux du travail, reçoivent en général un traitement. Par contre, les assesseurs ne sont en principe pas rémunérés. En France, les membres des conseils de prud'hommes ne reçoivent pas de rémunération mais ils ont droit à une indemnité pour la perte de temps et autres dépenses occasionnées par l'exercice de leurs fonctions. Il y a tout lieu de supposer que dans la pratique et même quand la loi organique sur les tribunaux du travail ne le prescrit pas,

les assesseurs sont généralement remboursés pour la perte de salaire subie du fait de leurs fonctions comme assesseurs. Dans tous les pays où ils ont à se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions, les assesseurs ont droit à une indemnité pour frais de voyage.

La partie des dépenses qui est convertie par les recettes des tribunaux du travail est beaucoup plus faible que cela n'est le cas pour les tribunaux ordinaires. Cela s'explique facilement, car un des objets des tribunaux du travail est précisément de réduire le coût de la procédure pour les plaideurs. Dans la plupart des cas les pièces relatives à la procédure judiciaire devant les tribunaux du travail sont exemptes du droit de timbre. De même, les tribunaux du travail ne perçoivent aucune taxe d'enregistrement pour la validation légale des conventions conclues d'un commun accord par les parties. Toutefois, dans nombre de cas, le tribunal du travail peut condamner une des parties, ou les deux parties, au paiement des frais de la procédure; dans d'autres cas de violation de la loi, le tribunal du travail peut imposer des amendes dont le produit est versé aux autorités qui doivent prendre à leur charge les déficits entraînés par le fonctionnement des tribunaux du travail.

Comment pourraient être constitués les tribunaux du travail dans la province de Québec?

Il est certain qu'avec les exemples que nous venons de puiser dans l'expérience des pays où des tribunaux du travail ont été créés, le législateur québécois peut facilement trouver une formule qui répondra aux besoins qui existent ici. Mais une difficulté se pose avec l'article 98 de l'A.A.B.N. qui stipule que « les juges des tribunaux du Québec seront choisis parmi les membres du Barreau de cette province ». Du fait de la composition représentative des tribunaux, il peut paraître difficile de satisfaire à cette exigence de l'Article 98. Ce n'est pas, croyons-nous une difficulté insoluble. Car il faut avant tout que la composition du tribunal inspire la plus grande confiance à la

fois à la classe patronale et à la classe ouvrière. Comme on peut le lire dans le Rapport Prévost, « Il n'est pas nécessaire de souligner l'importance qu'il y a d'apporter à la constitution de ce tribunal le plus grand soin, afin qu'il inspire confiance à la fois aux ouvriers et aux patrons ».

Il n'y a rien qui s'oppose à ce que le président du tribunal soit un homme de loi, magistrat de profession ou avocat, mais bien versé dans les questions ouvrières. Il pourrait être assisté de deux assesseurs, l'un patronal, l'autre ouvrier, chargé de le conseiller sur toutes les questions de fait qui peuvent échapper à sa connaissance. De plus la loi réglant la procédure devant les tribunaux du travail peut accorder aux assesseurs le droit de délibérations avec le juge et même prendre une part active dans la rédaction du jugement.

Tout en se tenant à la lettre et à l'esprit de la constitution, tout en respectant le caractère spécial de la juridiction du travail, le gouvernement fédéral pourrait d'une part nommer le président du tribunal, tel que le veut la constitution, et le gouvernement provincial, d'autre part, pourrait nommer les assesseurs.

Ce serait là une formule idéale pour que la collaboration fédérale-provinciale puisse s'exercer de façon pacifique et heureuse dans un domaine moins litigieux que celui de la fiscalité. Nous ne pourrions cependant pas espérer que les membres de ce tribunal ne soient pas rémunérés !

Pour assurer une complète indépendance aux membres du tribunal, les assesseurs devraient être choisis par l'autorité provinciale parmi les personnes recommandées par les organisations professionnelles patronales et ouvrières les plus représentatives de la province. On éliminerait ainsi ce pouvoir discrétionnaire exécrationnel qui favorise les amis de la puissance aux dépens de ceux que l'on dit vouloir protéger.

CONCLUSIONS

Nous voilà donc au terme de cet exposé que nous aurions espéré plus court mais qui nous a entraînés dans une foule de considérations et de détails à mesure que nous le développons. Nous espérons avoir atteint le but que nous nous proposons en offrant comme une des solutions possibles du règlement des conflits de droit, la création de tribunaux du travail.

Ce but est avant tout de raffermir la foi de ceux qui depuis longtemps croient à la nécessité d'une telle création et intéresser ceux qui avaient des doutes sur la possibilité de créer de tels tribunaux dans la province de Québec. Le développement que notre pays a connu au cours de la première moitié du XX^{ème} siècle, l'essor de la vie économique en général et de la vie industrielle en particulier ont concouru à faire pénétrer profondément le droit ouvrier sur le domaine du droit public. Aussi les principes du Droit civil, en matière de travail, s'ils paraissaient révolutionnaires en 1806 et même en 1866, sont aujourd'hui désuets et peu adoptés aux conditions actuelles de notre vie sociale. En effet, l'ouvrier a abandonné presque complètement sa situation contractuelle pour gagner une situation légale réglementaire. L'employeur est limité dans l'exercice de son droit de propriété sur l'entreprise par l'application des principes de droit public. L'entreprise a cessé d'être une activité d'intérêt privé; elle est maintenant un service d'intérêt public.

Aussi l'intervention de l'autorité publique dans les rapports du travail et l'adoption d'une législation nouvelle, qui malheureusement, dans certains cas, est mal adaptée, contradictoire et archaïque, impose la création d'une juridiction particulière, différente et indépendante des juridictions ordinaires de droit commun, afin d'apporter un peu d'ordre et de cohésion dans tout ce fouillis indescriptible et surtout d'y insuffler cet esprit nouveau qui doit aider à faire régler la paix sociale, seul gage d'une stabilité en démocratie.

Ce n'est que lorsque l'opinion publique sera suffisamment éclairée sur l'importance et la nécessité de ce problème que l'on pourra enfin espérer la création de tribunaux du travail dans la province de Québec.

Messieurs, dans vos domaines respectifs, vous pouvez beaucoup. La réponse est à vous.

BIBLIOGRAPHIE

- Yaccarini Benoit, *Les Tribunaux du Travail dans la province de Québec*, 9 Revue du Barreau, pp. 379 & s., pp. 425 & s.
- Bureau International du Travail, *Les Tribunaux du Travail* (1938) Etudes & Documents, Série A (Vie Sociale) No 40.
- Steve M. Slaby, *The Labour Court in Norway*, Fullbright Grantie, Copyright 1952 by the author, 38 pp.
- Frieda Wunderlich Chapel Hill, *German Labor Courts*, the University of North Carolina Press, 1946, 252 pp.
- J. Robbins Chapel Hill, *The Government of Labor Relations in Sweden* — American Scandinavian Foundation, The University of North Carolina Pres, 1942, 367 pp.
- Studies & Reports, Series A, Industrial Relations — *Labour Courts* No 40, 1938, Geneva 220 pp.
- R. Hague, *Compulsory Arbitration in Australasia*, prepared for the National War Labour Board, Ottawa, Canada, March 31, 1942.
-



M. l'abbé Gérard Dion,
 Directeur-adjoint du Département des
 relations industrielles

Mgr Ferdinand Vandry,
 Recteur à l'Université Laval

T.R.P. Georges-Henri Lévesque, o.p.,
 Doyen de la Faculté des Sciences
 Sociales de Laval

M. Charles Bélanger,
 Administrateur du Congrès des
 relations industrielles

Me Marie-Louis Beaulieu,
 Professeur à l'Université Laval

M. Gérard Tremblay,
 Directeur du Département des
 relations industrielles

Me Emile Gosselin,
 Secrétaire du Département des
 relations industrielles



A la séance de clôture du neuvième congrès des relations industrielles de Laval.

Tendances du droit anglo-américain dans le règlement des conflits de droit

H. D. WOODS

Si la loi stipule qu'il faut soumettre au jugement d'une tierce personne les différends portant sur l'interprétation d'une convention collective, on peut s'attendre à ce que certaines conséquences s'ensuivent même si elles ne sont pas inévitables. Les stipulations d'une loi seront nécessairement générales afin de satisfaire aux besoins et aux intérêts divers des individus, des corporations ou des unions. Ainsi la loi des Relations Ouvrières de l'Ontario prévoit l'arbitrage obligatoire des conflits de droit. Cette procédure se retrouve un peu partout au Canada. En d'autres mots on rend de plus en plus uniforme le code qui régit la conduite des employeurs et des unions au Canada, du moins en ce qui concerne les différends qui suivent la signature d'une convention collective.

Ce que je veux souligner, c'est que c'est le législateur qui impose cette conduite: ainsi il tolère moins et il impose plus. Au Canada les parties n'ont plus à décider s'il y aura arbitrage ou épreuve de force, ou simplement une trêve fragile se continuant jusqu'à l'époque des prochaines négociations. Le législateur en a maintenant décidé. Et en légiférant ainsi il n'a pas seulement soustrait la question aux négociations privées; il a aussi défini la forme même que devra prendre l'arbitrage, et sa juridiction. Toutefois ceci n'implique pas qu'il est impossible d'établir privément des mécanismes visant à régler ces différends, en autant qu'ils ne sont pas incompatibles avec la loi. D'ailleurs le but de mes remarques ici est de suggérer que nous pouvons rehausser la qualité des arbitrages au Canada en greffant sur les structures canadiennes certaines qualités des procédures américaines.

Je n'ai pas l'intention de faire une étude fouillée des lois canadiennes dans ce domaine, mais pour définir la présente politique gouvernementale, il me faudra référer à certaines des sections de nos lois ayant trait à la solution des différends ouvriers-patronaux quand il existe une convention collective. Ce faisant, je veux souligner particulièrement l'obligation qu'impose la loi de prévoir comment se régleront les conflits pendant qu'une convention collective est en vigueur; la façon dont on a limité les actions des deux parties; les mécanismes gouvernementaux prévus pour régler d'une façon pacifique les différends qui surviennent pendant que la convention est en vigueur. Je me trouverai aussi à mentionner certaines pratiques américaines.

AU CANADA

Comme nous le savons tous, la loi des Relations Ouvrières du Québec (section 24 (2)) défend toute grève ou contre-grève pendant la durée d'une convention collective tant que le grief n'a pas été soumis à l'arbitrage tel que prévu dans la convention ou selon les dispositions de la loi des Différends Industriels, et tant que quatorze jours ne se sont pas écoulés après que la sentence arbitrale a été rendue. Dans le Québec, donc, nous avons une forme d'arbitrage obligatoire sans que la sentence en soit obligatoire. La procédure elle-même est obligatoire, mais non la sentence.

Ce droit de recourir à la force économique est en voie de disparition rapide au Canada. Ainsi, la loi des Relations Ouvrières de l'Ontario exige (sec. 32) que les deux parties mettent dans la convention une clause selon laquelle on règlera par l'arbitrage, avec sentence finale et obligatoire et sans arrêt de travail, tous les conflits ayant trait à l'interprétation, l'application, l'administration ou une allégation de violation de la convention, ainsi que toute question de savoir si un conflit doit être ou non soumis à l'arbitrage. Pour plus de sûreté, on a inclus dans la loi de l'Ontario une clause d'arbitrage qui fait partie de

la convention quand les parties n'y ont pas inséré une telle clause elles-mêmes.

La loi fédérale (section 22) défend toute grève ou contre-grève durant une convention sauf sur la revision d'une de ses clauses quand une telle revision était prévue dans la convention elle-même. La loi fédérale exige aussi que les deux parties prévoient une façon, que ce soit par arbitrage ou autrement, de régler d'une façon finale et sans arrêt de travail tous leurs différends mutuels concernant l'interprétation ou la violation de la convention (section 19).

Quant aux lois dans la plupart des autres provinces, elles sont copiées sur celles de l'Ontario ou du gouvernement fédéral, ou elles leur ressemblent fortement.

Tout comme au Québec, donc, la procédure d'arbitrage est généralement obligatoire dans le reste du Canada mais, en contraste avec le Québec, la sentence est généralement obligatoire dans les autres provinces. L'arbitrage obligatoire des conflits de droit est probablement devenu quelque chose de permanent. Même au Québec, où l'on a gardé le droit de grève ou de contre-grève dans de tels conflits, il est coutumier d'accepter sans la questionner la sentence arbitrale et, en pratique, les syndicats et les patrons se conduisent pas mal comme ils se conduiraient dans les autres provinces où il est défendu de faire une grève ou contre-grève pendant la durée de la convention. Je connais très peu de cas au Québec dans lesquels une des parties a refusé la sentence arbitrale.

Il semble donc raisonnable de conclure que dans ce pays on accepte d'une façon générale le principe que les conflits de droit se régleront par décision finale et obligatoire.

Il faut remarquer que l'acceptation de ce principe implique une distinction assez nette entre les conflits de droit et les conflits d'intérêt. Si une union et une com-

pagnie sont en train de négocier, chaque partie n'est tenue de reconnaître à l'autre que les droits prévus par la loi. Ceci revient généralement à dire que chacune des parties a le droit d'être reconnue et de négocier et que les conditions de travail continueront telles quelles durant le cours des négociations. Chacune des parties a un intérêt vital dans le résultat des négociations, mais les conditions d'emploi et la nature précise de leurs relations mutuelles ne sont pas établis tant que le contrat n'a pas été signé. Pour cette raison nous pouvons décrire les conflits ayant trait à la négociation d'un contrat comme des conflits d'intérêt.

Une fois la convention signée, cependant, les deux parties ont en fait défini la nature précise de leurs relations mutuelles. La convention énumère les obligations de la compagnie envers ses employés et l'union, et de même vice-versa. Elle établit donc certains droits. Conséquemment le conflit qui concerne l'observance ou l'interprétation de la convention est un conflit de droit et non un conflit d'intérêt.

Ce n'est que dernièrement que l'on a reconnu d'une façon générale cette distinction entre les conflits de droit et d'intérêt et, même aujourd'hui, il y en a qui tout en reconnaissant une certaine distinction n'y voient pas une séparation complète. Ainsi, on ne fait pas cette distinction dans cette loi du travail qui a fait histoire, la loi d'Enquête sur les Différends Industriels adoptée par le parlement canadien en 1907. Cette loi s'occupait de la solution des différends quelle qu'en soit la nature. La reconnaissance de la distinction entre les conflits de droit et d'intérêt a accompagné la croissance du syndicalisme et des négociations collectives et l'adoption générale de la convention écrite énumérant les droits respectifs de chacun. Le patron, l'officier d'union et si nécessaire l'arbitre peuvent se tourner vers la convention comme vers la source d'un droit industriel privé liant chacune des parties.

J'aimerais attirer brièvement votre attention sur le fonctionnement des mécanismes de l'arbitrage dans ce

pays. La préférence qu'on montre envers les tribunaux formés de trois arbitres est déjà ancienne dans les relations industrielles au Canada puisqu'elle remonte à plus d'un demi-siècle. Ce principe faisait partie de la loi fédérale d'Enquête sur les Différends Industriels, promulguée en 1907, et fait partie de toutes les lois récentes. Nous avons donc la procédure familière selon laquelle, si la procédure de griefs n'aboutit pas à une solution, chacune des parties nomme un arbitre et ceux-ci à leur tour essaient de s'entendre sur un président. S'ils échouent, c'est habituellement le ministre du travail qui nomme le président. Le tribunal a la tâche d'entendre la preuve et la plaidoirie des deux parties et de faire connaître sa décision. D'une certaine façon, le tribunal d'arbitrage agit comme un tribunal juridique chargé d'interpréter la loi régissant les parties, c'est-à-dire la convention collective.

AUX ETATS-UNIS

Passons maintenant aux Etats-Unis. Le Canada a copié beaucoup de ses lois ouvrières sur celles des Etats-Unis. La pratique de certifier un agent négociateur selon qu'il détient ou non la majorité nous est venue des Etats-Unis ainsi que l'obligation de participer à des négociations collectives. Toutefois en ce qui concerne la solution des différends et l'arbitrage, c'est nous plutôt que les Américains qui avons fait les expériences. Alors qu'au Canada on a pleinement institué la conciliation obligatoire des conflits d'intérêt et l'arbitrage obligatoire des conflits de droit, (comme nous l'avons expliqué plus haut), les pratiques américaines sont assez différentes des nôtres.

En bref, les Américains comptent beaucoup plus sur la pratique ou la menace des grèves et contre-grèves pour faire respecter les droits de chacun en matière de relations industrielles, même en ce qui concerne l'interprétation des conventions et les conflits de droit. Pourtant les Américains ont tout autant besoin que nous de régler les différends d'une façon ordonnée. Il leur importe tout autant

qu'à nous de maintenir sans interruption le travail et l'harmonie mutuelle, surtout après la signature de la convention.

ASSOCIATION AMERICAINE D'ARBITRAGE

Les Américains ont satisfait à ce besoin en développant des organismes privés et en particulier l'Association Américaine d'Arbitrage. En pratique leur but est d'encourager les parties à s'entendre sur l'insertion dans la convention d'une clause interdisant les grèves ou contre-grèves et obligeant à régler les différends, par l'arbitrage si nécessaire. Au Canada, (comme nous l'avons vu), ces deux questions ont été réglées par le législateur.

Aux Etats-Unis, l'Association d'arbitrage a en grande partie assumé le rôle que joue le gouvernement dans ce pays-ci, avec évidemment cette différence importante que le système américain exclut l'élément d'obligation. Ainsi l'Association fournit et recommande aux parties certaines clauses modèles d'arbitrage. Celles-ci correspondent à la clause d'arbitrage obligatoire de la loi de l'Ontario, avec évidemment l'élément d'obligation en moins. L'Association fournit les règles de procédure, les officiers, le personnel nécessaire et les arbitres, toutes choses qui dans notre pays nous sont fournies par des agences du gouvernement. Quant à la province de Québec, sa situation est intermédiaire entre celle du reste du Canada et celle des Etats-Unis. Comme dans le reste du Canada, certaines procédures sont obligatoires, et, comme aux Etats-Unis, la sentence ne l'est pas. Afin de considérer comment les pratiques américaines pourraient s'appliquer au Canada, il nous faut examiner de plus près l'Association Américaine d'Arbitrage.

L'Association Américaine d'Arbitrage s'occupe des cas d'arbitrage en tant que distincts des cas de médiation ou de conciliation. En d'autres mots, les deux parties sont dans tous les cas obligées par leur convention d'accepter

la sentence de l'arbitre. Ceci a pour effet de limiter l'Association Américaine d'Arbitrage aux deux types de cas suivants:

a) Solution des différends prévue dans la convention

Ceci ressemble au type de cas canadiens où les parties s'entendent dans la convention pour soumettre à la décision finale et obligatoire d'une tierce partie les conflits qui surgissent pendant la durée de la convention et qui sont restés sans solution. Ceci représente la majorité des cas ouvriers de l'Association Américaine d'Arbitrage. La clause appropriée de la convention prévoit l'usage des services de l'Association Américaine d'Arbitrage.

b) Convention d'arbitrage

Les parties à un différend peuvent se prévaloir des services de l'Association Américaine d'Arbitrage même si leur convention ne comprend pas une clause à cet effet. L'Association prévoit que « Les parties à tout différend ouvrier peuvent entreprendre un arbitrage. . . en faisant parvenir au bureau de l'administrateur deux copies d'une convention écrite d'arbitrage. . . »

La convention d'arbitrage s'applique d'habitude à des conflits de droit ou d'interprétation, mais l'Association Américaine d'Arbitrage entreprendra de fournir ses services pour l'arbitrage d'un différend concernant la négociation d'une convention collective si les parties s'entendent d'avance pour en accepter la sentence. En d'autres mots, dans ce cas-ci comme dans tous les autres, les arbitres de l'Association Américaine d'Arbitrage doivent avoir les pleins pouvoirs de trancher un différend, même quand il s'agit d'un conflit d'intérêt. En fait, le nombre de conflits de négociations soumis à un arbitre par l'Association semble être assez restreint, mais l'Association semble encourager cette pratique.

APPAREIL ADMINISTRATIF

L'Association Américaine d'Arbitrage a son bureau national à New-York et elle a seize bureaux dans les diverses parties des Etats-Unis. Il faut souligner que ces bureaux régionaux sont des succursales contrôlées par le bureau national. La structure est fortement centralisée et n'est pas une fédération. Chaque bureau régional est dirigé par un gérant que nomme l'Association. Chaque bureau comprend un secrétariat et, si le travail est considérable, le gérant a un ou plusieurs assistants.

L'organisation sollicite le concours de tous les secteurs du public qui pourraient l'aider à atteindre son but. Ainsi le conseil des directeurs est considérable puisqu'il groupe environ cent personnes. Il comprend un bon nombre des dirigeants industriels et ouvriers les plus en vue aux Etats-Unis, des professionnels et des membres du personnel de plusieurs universités. Le conseil agit par l'intermédiaire d'un comité exécutif de vingt-et-un membres. Le travail de l'Association est dirigé par ses officiers exécutifs, c'est-à-dire le premier vice-président, le vice-président pour les tribunaux, le vice-président pour les affaires internationales et le secrétaire, ainsi que plusieurs directeurs de services. Il y a aussi plusieurs comités consultatifs.

LISTES D'ARBITRES

L'Association a maintenant plus de 2,000 noms dans les listes qui lui servent pour les tribunaux d'arbitrage. Le choix de ceux qui entrent dans les listes est confié à un comité spécial des listes. Les nouveaux noms proviennent de bien des sources. Les membres de l'Association, les arbitres, les officiers syndicaux, les hommes d'affaires et d'autres encore suggèrent des individus qu'ils connaissent ou dont ils ont entendu parler. L'Association envoie un questionnaire à celui qui a été suggéré et accumule des renseignements provenant de sources diverses. On présente ces renseignements au comité, qui accepte ou

refuse celui qui a été suggéré. Par suite du fait que les parties à un différend exercent un contrôle considérable sur le choix de l'arbitre agissant dans leur cas, l'Association n'a pas eu trop de difficultés à faire adopter de nouveaux noms par le comité des listes.

MANIÈRE D'UTILISER DES LISTES

L'Association elle-même ne fait pas d'arbitrage. Elle fournit tous les services requis pour un arbitrage et elle aide particulièrement les parties à trouver un arbitre qui soit mutuellement acceptable. La procédure est à peu près la suivante. Quand les parties à un différend n'arrivent pas à s'entendre, elles demandent un arbitre à l'Association. Dans chaque bureau de l'Association le gérant agit aussi comme greffier. Il soumet une liste de noms, généralement au nombre de neuf, aux parties qui demandent un arbitre. Chaque partie raye le nom de ceux qu'elle ne veut pas voir agir comme arbitre du différend et numérote selon sa préférence le nom de ceux qu'elle juge acceptables. C'est le nom qui réunit le plus bas total combiné des deux listes qui est nommé arbitre. Si les parties n'arrivent à choisir aucun nom en commun, on leur soumet une seconde liste. Si de nouveau les parties ne choisissent aucun nom en commun, l'Association a l'autorité de nommer un arbitre, un peu comme le fait le ministre en vertu de nos lois. Si c'est l'Association qui choisit l'arbitre, elle ne peut pas choisir un des noms qui ont été rejetés.

Le greffier assiste ordinairement à toutes les séances d'arbitrage et prend des notes, à peu près comme le fait le greffier dans cette province. Mais c'est l'arbitre qui est en charge. Une copie des notes du greffier est envoyée au bureau de New York.

Une copie de la décision arbitrale est envoyée au bureau de New York, où vérification est faite de la procédure suivie. Au bureau de New-York on examine la sen-

tence sous divers aspects tels que sa validité si elle était soumise aux tribunaux. Si elle semble avoir des défauts du point de vue légal, on la renvoie à l'arbitre avec des observations. Par exemple, il apparaît parfois que l'arbitre a dépassé l'autorité que lui conférait la convention collective. C'est seulement après cette vérification que la sentence est envoyée aux parties. Elle est envoyée par le bureau de l'association. Il faut cependant noter que cette vérification se limite aux questions de droit et de procédure. L'Association ne vérifie pas la sagesse de l'interprétation. La sentence est tout-à-fait confidentielle et n'est remise qu'aux parties.

SENTENCES ET LOI

Les tribunaux des Etats-Unis reconnaissent la validité des sentences. La loi Taft-Hartley a renforcé l'arbitrage ouvrier privé. En fait, les tribunaux ont renversé ou annulé un très petit nombre de décisions. Il est probable que la vérification soignée faite par l'Association a eu le double effet d'éliminer les erreurs de procédure et d'inciter les arbitres à faire un travail soigné.

RELATIONS ENTRE LES ARBITRES ET L'ASSOCIATION AMÉRICAINNE D'ARBITRAGE

L'Association Américaine d'Arbitrage est une organisation administrative indépendante des arbitres. Ces derniers peuvent faire de l'arbitrage indépendamment de l'Association. Il existe une Académie Américaine d'Arbitres qui n'a pas de lien avec l'Association, même si plusieurs de ses membres sont sur les listes de l'Association. Cependant, l'Association fait des efforts pour développer de nouveaux talents. Ainsi, dans une liste de neuf noms soumise aux parties on trouve habituellement trois noms qui sont peu connus et qu'on a placés là pour les faire connaître du public. L'Association essaie d'éviter de se faire critiquer comme étant un bureau de placement pour des arbitres professionnels choisis.

EVALUATION

Cette section-ci portera sur la possibilité d'appliquer au Canada les principes et les procédés de l'Association Américaine d'Arbitrage. Notons d'abord certaines différences dans nos lois et dans nos traditions.

a) La présence de l'élément d'obligation dans les lois canadiennes remonte au moins à la loi d'Enquête des Différends Industriels de 1907, qui introduisit une période d'attente obligatoire jointe à une enquête publique. Les lois passées durant la deuxième guerre mondiale et depuis ont institué l'arbitrage obligatoire des conflits de droit d'une façon assez générale dans l'ensemble du pays. Ceci fait contraste avec les Etats-Unis où on ne trouve généralement que la période d'attente obligatoire *sans* l'arbitrage obligatoire.

b) L'Association Américaine d'Arbitrage refuse de publier les sentences, qui demeurent l'affaire privée des parties. Au Canada il arrive que les séances soient publiques et que les sentences soient publiées, mais cette pratique n'est pas générale.

c) On ne retrouve pas au Canada la distinction très nette qui est faite aux Etats-Unis entre les conflits de droit et les conflits d'intérêt. Il est vrai que cette distinction est de plus en plus reconnue, mais il est aussi vrai que les appareils administratifs sont les mêmes pour les conflits de droit et d'intérêt; les mêmes individus s'occupent des deux sortes d'arbitrage, et d'aucuns maintiennent que la distinction est fausse et mène à la mise en pratique de principes erronés.

d) La pratique presque généralisée au Canada des tribunaux composés de trois arbitres ne se retrouve presque pas aux Etats-Unis. En fait l'Association Américaine d'Arbitrage décourage la pratique des tribunaux avec plus d'un arbitre. Au Canada les tribunaux avec trois arbitres reçoivent partout l'appui de la législation.

e) Dans certaines provinces le gouvernement peut assumer les frais de l'arbitrage, alors qu'aux Etats-Unis ce sont les parties elles-mêmes qui doivent en défrayer le coût. Même si la rémunération est faible, il est douteux que l'industrie et les unions soient prêtes à assumer tous les frais comme on le fait aux Etats-Unis, à moins de pouvoir leur montrer que les avantages dédommageraient pleinement la dépense additionnelle. Aux Etats-Unis, chacune des parties paie \$25.00 par jour à l'Association et les honoraires de l'arbitre vont de \$50.00 à au-delà de \$150.00 par jour. Il faut noter que les arbitres renoncent parfois à leurs honoraires si les parties sont en mauvaise posture financière.

f) L'interprétation judiciaire de leur constitution respective a centralisé la législation et les questions ouvrières beaucoup plus aux Etats-Unis qu'au Canada, où elles sont demeurées une responsabilité provinciale. Ceci rendrait plus difficile de faire fonctionner au Canada un plan d'envergure nationale semblable à celui de l'Association. Pourtant l'une des caractéristiques les plus désirables du système américain est sa vaste envergure.

Malgré les difficultés que j'ai signalées, nous pouvons apprendre beaucoup de l'expérience américaine et il semble que certains aspects du système américain pourraient être greffés avantageusement sur le système canadien. Mais avant de faire des suggestions, je voudrais vous faire observer quelques avantages positifs du système de l'Association Américaine d'Arbitrage.

1. L'arbitrage pratiqué dans le cadre de l'Association Américaine d'Arbitrage est compatible avec la tradition occidentale de la négociation collective en tant que constituant une législature privée à l'intérieur de laquelle deux parties, les ouvriers et les patrons, établissent une sorte de législation industrielle privée dont la juridiction est définie par les relations fonctionnelles qui les unissent. Cet arbitrage reconnaît le besoin de s'en référer à la sentence obligatoire d'une tierce partie acceptable aux deux

premières quand celles-ci n'ont pas réussi à s'entendre sur leurs responsabilités mutuelles en vertu de la convention collective. Ceci ne se retrouve pas ailleurs qu'aux Etats-Unis; nos propres mécanismes d'arbitrage laissent aux parties le choix de l'arbitre. Mais la pratique américaine diffère de la nôtre en ce que chez eux la procédure d'arbitrage elle-même est volontaire.

2. La conciliation et l'arbitrage étant obligatoires au Canada, les arbitres disponibles ont été sérieusement accaparés; on a eu tendance à confier au gouvernement la tâche de trouver des présidents et on a eu recours à la magistrature d'une façon exceptionnelle.

3. Le système américain a favorisé le développement d'un groupe d'arbitres professionnels et a relevé le niveau de compétence et d'honnêteté des arbitres dans les questions ouvrières.

4. Les vérifications faites à New-York ont eu pour effet d'éviter de nombreuses erreurs et d'améliorer le travail des arbitres.

5. Une quantité plus grande d'arbitres a diminué le besoin de recourir à une autorité extérieure pour nommer des arbitres et a conséquemment augmenté le respect qu'on a envers la procédure et ses résultats.

APPLICATION AU CANADA

Il n'y a pas grande chance qu'on ouvre au Canada une succursale de l'Association Américaine d'Arbitrage. A part les questions de sensibilité nationale, les différences traditionnelles de coutumes et de lois sont si grandes qu'il serait impossible à l'Association Américaine d'Arbitrage de fonctionner ici, surtout dans le domaine ouvrier, sauf quelques exceptions isolées. L'Association Américaine d'Arbitrage abhorre l'arbitrage obligatoire, qui est requis par la loi presque partout au Canada. L'Association est

fortement indépendante et ne veut rien avoir à faire avec les agences du gouvernement. Ce qui constitue un autre obstacle est la parenté étroite qui existe au Canada entre la conciliation des conflits d'intérêt et l'arbitrage des conflits de droit.

Toutefois, nous devrions pouvoir greffer sur notre propre système certains aspects avantageux des pratiques américaines. A l'heure actuelle nous avons un grand besoin de personnes compétentes pour présider des tribunaux d'arbitrage dans les deux sortes de différends. Une organisation canadienne s'inspirant plutôt du système américain aiderait à résoudre ce problème fondamental. Malgré l'attitude de l'Association Américaine d'Arbitrage, il n'y a pas de raison sérieuse rendant impossible la formation d'une telle organisation sur des bases solides et qui soit compatible avec les mécanismes que nous avons déjà.

Les problèmes présentant une telle adaptation ne sont pas insurmontables. On pourrait former une association volontaire qui fonctionnerait de la façon suivante:

a) Sa responsabilité principale serait de rendre disponible des présidents compétents. Sous cet aspect, son rôle serait le même que celui de l'Association Américaine d'Arbitrage. La provenance des arbitres et les méthodes de sélection pourraient être semblables à celles de l'Association Américaine d'Arbitrage.

b) A l'heure actuelle, quand les parties vont à l'arbitrage, les présidents sont recommandés par diverses agences telles que le Board of Trade, la Chambre de Commerce, les bureaux d'union, les avocats, les consultants industriels et le service de conciliation lui-même. Sauf dans le dernier cas, on identifie chacune de ces agences soit comme patronale, soit comme syndicale. Une association active assumerait graduellement cette responsabilité et, puisqu'elle serait bi-partisane, ferait grandir la confiance envers les arbitres et diminuer la méfiance entre les parties.

c) En ce qui concerne la loi, aucun changement n'est requis. En présentant cette idée d'association, on ne propose rien d'autre que d'établir une autre agence non officielle qui n'est en rien incompatible avec la loi actuelle. La nomination officielle pourrait encore être faite par le ministre, qu'on soulagerait en bonne partie du fardeau de trouver un arbitre quand les parties n'arrivent pas à s'entendre.

d) Il faudrait examiner avec soin la question de permettre à l'association de choisir un président quand les parties n'arrivent pas à s'entendre. Si l'association détenait ce pouvoir elle assumerait en fait le rôle du ministre, *mais seulement par l'assentiment des parties dans chaque cas*. Cependant, il serait peut-être sage de permettre aux parties de se servir de l'association sans cette condition de choix final, du moins au début jusqu'à ce que la confiance grandisse.

e) Le système de vérification présente des problèmes spéciaux qui ne pourraient pas être résolus d'une façon satisfaisante tant que ne fonctionnera pas une association nationale et qu'on n'aura pas pris de l'expérience.

f) Tout comme aux Etats-Unis, il serait possible d'obtenir l'appui de tous les principaux secteurs des affaires, des syndicats et des professionnels. Les comités consultatifs pourraient être institués au profit de tous.

g) Une telle association pourrait stimuler des recherches, encourager l'amélioration des conventions collectives et aider à « éduquer » les arbitres. Des instituts universitaires comme celui-ci à Laval et le centre de relations industrielles à McGill pourraient y apporter leur concours.

h) La question des règles de procédure est importante. Elle est résolue aux Etats-Unis par les « Règles volontaires de l'arbitrage ouvrier » de l'Association. Les parties acceptent ces règles par implication quand elles nomment l'Association dans leur clause d'arbitrage. Mais

puisque ces règles elles-mêmes sont fixées par l'Association, formée de représentants patronaux et ouvriers, ceci veut dire que les cadres de l'arbitrage et les règles qui le gouvernent sont formulés privément par les parties. Dans ce pays-ci, le cadre général a été fixé par nos lois à l'intérieur d'un système obligatoire. Les patrons et les ouvriers conservent néanmoins une grande latitude pour élaborer privément des directives supplémentaires.

Le règlement des conflits de travail

YVES URBAIN

On peut concevoir que le droit ait pour objet d'assurer l'excellence des rapports sociaux et le bon fonctionnement des rouages de la société. S'il en est ainsi, l'autorité qui élabore le droit ou tout au moins qui le suggère, n'est pas nécessairement l'autorité constituée, publique ou centrale. Ce peut-être celle qui commande ou qui forme un des rouages de la société. Et ce sera sans doute le cas lorsque les rapports sociaux que le droit normalise, sont en plein changement.

Ainsi, par exemple, dans le morcellement économique et social qui ouvre le Moyen-âge, la féodalité, institution nouvelle, constitue son droit. Après l'an mille, le commerce et l'artisanat qui fondent les villes se libèrent de cette même féodalité et s'organisent juridiquement dans le cadre de leurs franchises. Plus tard, l'Etat national réapparaît et il se construit son droit en puisant dans le droit romain. Aux temps modernes, le commerce et l'industrie font un nouveau bond et obtiennent de l'Etat national cette libéralisation si marquée dans les codes napoléoniens et dans la politique du laisser-faire économique. Au XXe siècle, une classe nouvelle se constitue en masse dans la société industrielle: c'est la classe des employés. Il est normal qu'à son tour elle jouisse des franchises qui ont été accordées aux institutions qui l'ont devancée.

En d'autres mots, on devrait s'attendre à voir aujourd'hui le monde du travail associé à toutes les autres institutions dans l'élaboration des règles qui doivent régir les rapports sociaux. Ainsi donc, il conviendrait de reconnaître non seulement l'existence d'une distinction entre le droit du travail et les autres droits, mais aussi l'existence

d'un nouvel échelon dans l'élaboration des règles des rapports sociaux; les accords de tous genres entre employeurs et employés.

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

Il faut en effet faire une distinction bien tranchée entre la structure de conflits et le conflit particulier. La structure des rapports sociaux, la structure des relations industrielles, c'est le cadre dans lequel s'élaborent les rapports entre employeurs et employés, entre employés et employeurs d'une part, classes professionnelle, rurale et autorité publique d'autre part. Ce cadre peut se former en une structure de conflits aussi bien qu'en une structure de collaboration, de même que, pour prendre un exemple trivial, une pompe peut être refoulante ou aspirante de par sa constitution. Dans une structure de conflits, les rapports sociaux tendent à devenir des oppositions et les oppositions tendent à s'affirmer davantage. Dans une structure de collaboration, au contraire, les rapports sociaux peuvent donner lieu à des attitudes solidaires et ils peuvent se traduire dans des circonstances plus ou moins fréquentes par des positions communes sur des points plus ou moins nombreux et importants. Le cadre des rapports sociaux devient une structure de conflits plutôt qu'une structure de collaboration selon que les mentalités des parties, l'opinion publique, les institutions, les précédents de toute espèce forment obstacle à l'entente ou la favorisent. Ainsi, une société qui ne reconnaîtrait pas dans l'esprit et la lettre les intérêts propres d'un groupe social nouveau ou d'une combinaison nouvelle de groupes sociaux, se créerait progressivement et rapidement une structure de conflits. De même, une société qui ne placerait

pas les employeurs et les employés dans un cadre tel que l'entente entre eux découle d'un accord ou compromis librement élaboré et consenti par les uns et les autres, se constituerait également une structure conflictuelle dans les relations industrielles. A noter, ici, que la structure des rapports sociaux si elle influence les relations du moment, influence aussi celles de l'avenir: un pays qui se complaît dans une structure de conflits est un pays qui s'expose à voir son organisation fondamentale se transformer radicalement à l'avenir.

De la structure des rapports sociaux qui est orientée soit au conflit soit à la collaboration, il faut bien distinguer le conflit particulier. Et pour bien saisir la portée du conflit particulier, il faut préciser les relations élémentaires ou fondamentales que l'entreprise crée entre employeurs et employés. Dans l'entreprise, le travail et le capital ne forment pas une communauté d'intérêts parce que les intérêts de l'un et de l'autre ne sont pas identiques. L'entreprise ne constitue qu'une association d'intérêts divers ayant des objets limités et vivant sous le régime du compromis. Telle est bien la nature économique, réelle et factuelle aussi, des rapports entre vendeurs et acheteurs de produits ou de services, entre employeurs et employés. L'entreprise n'échappe donc pas aux contestations ou conflits d'intérêts, domaine par ailleurs si étendu dans le reste de la vie sociale.

Cependant, il importe de remarquer que par l'introduction des unions, le capital et le travail deviennent, en courte période, indivisiblement complémentaires, dans l'oeuvre de la production. En d'autres mots, en situant de nombreux conflits sur le plan collectif, le syndicat les base sur l'indissoluble collaboration du travail et du capital dans la production courante. Dans le cadre de l'entreprise ainsi transformée, et sauf influence extérieure, le conflit a donc tendance à se résoudre. Ce phénomène se traduit par le développement des négociations qui prennent une place toujours plus importante dans les rapports sociaux propres à un monde industriel évolué.

Rendu à ce point, il faut bien noter que non seulement les tergiversations autour de la table, mais les grèves elles-mêmes font partie du processus des négociations. La grève, en effet, n'est qu'une suspension de travail par laquelle l'une des parties en appelle aux faits économiques et sociaux en vue de faire valoir un droit que l'autre partie ne lui reconnaît pas. La grève, en d'autres termes, est un chaînon dans la suite des négociations. Elle ne peut prendre l'allure d'une opposition à l'ordre établi que si elle se produit dans une structure de conflits et la structure de conflits, elle, ne se crée que si la société se refuse à composer avec les groupes sociaux que l'industrie a appelés à l'existence et à la majorité.

Dans une société adaptée à ses propres problèmes, le conflit de travail et la grève ont donc tendance à se résoudre par la négociation entre les parties intéressées en premier lieu, c'est-à-dire les employeurs et les employés. Certes, dans chaque conflit, plusieurs solutions sont possibles et chacune d'elles ne présente pas à tous les points de vue le même avantage. Mais ces particularités ne sont pas suffisantes pour détruire le principe fondamental selon lequel le conflit doit se négocier, avec ou sans grève, entre les parties premièrement intéressées. Elles ne peuvent que le conditionner.

La seule condition importante et générale qui limite la validité des négociations directes entre employeurs et employés, c'est la conformité au bien commun. Tout accord entre le capital et le travail doit, pour être valable, être conforme au bien commun. Mais la notion de bien commun n'est pas un alibi et dans cette matière on ne peut guère l'invoquer qu'en temps de guerre, en période d'instabilité monétaire et dans certaines circonstances économiques ou sociales. Les cas de guerre et d'instabilité monétaire sont suffisamment précis ou temporaires pour ne pas devoir s'y arrêter. Du point de vue de la structure économique, l'existence de monopoles ou ententes entre producteurs peut par exemple justifier le contrôle des conventions et accords directs. Ce contrôle public a pour objet de

vérifier si les intérêts des consommateurs et éventuellement des employés ne sont ou ne restent pas lésés dans les conventions conclues. Inversement, dans les cas où le syndicat détient la force économique il se peut que les accords directs successivement conclus entre employeurs et employés conduisent à un relèvement du coût horaire du travail, c'est-à-dire du salaire et des autres avantages directement ou indirectement octroyés à l'employé par heure de travail. A son tour cette augmentation peut entraîner la fermeture de certaines entreprises et l'apparition d'un certain chômage. Mais ces circonstances, à elles seules, n'impliquent pas que les accords conclus soient contraires au bien commun; elles peuvent tout simplement résulter d'imperfections dans la structure économique, telle l'existence d'entreprises insuffisamment progressives ou la déficience d'autres rouages économiques qui empêchent de porter le revenu des employés à son niveau vrai, c'est-à-dire à l'égalité dans des aires économiques comparables, pour des aptitudes identiques. Ces quelques exemples font voir que le bien commun ne se reconnaît pas à des critères quelconques et qu'on ne peut l'invoquer qu'à bon escient.

En conclusion, une société qui se transforme socialement et économiquement voit se développer une multitude de conflits de faits ou d'intérêts qu'on ne pourrait couler en conflits de droit sans blesser la logique et la réalité des choses. Dans le monde industriel, ces conflits de faits et d'intérêts entre employeurs et employés semblent devoir se résoudre dans des compromis analogues à ceux qui se réalisent traditionnellement dans les marchés des produits ou des services. Le meilleur aménagement des relations sociales, en matière de salaire, de conditions de travail et de rapports industriels en général, paraît devoir sortir d'un système analogue au suivant: au premier échelon, on trouverait les conventions directes conclues entre employeurs et employés sur le plan de l'entreprise et subsidiairement sur le plan de l'industrie et de l'économie; au second échelon, on trouverait des instances supérieures correspondantes pour connaître, sur appel des tiers uni-

quement, de la validité et de la légalité des conventions conclues entre employeurs et employés. Ces instances comprendraient outre les représentants des autres collectivités, indirectement intéressés, les représentants des premiers intéressés. Le recours à l'arbitrage, qui ne favorise pas la structure de collaboration, devrait être libre en principe. Pour la même raison, le rôle des juridictions administratives ou traditionnelles devrait être limité aux domaines les plus aisés à codifier et qui rentrent le plus aisément sous la tradition juridique.

Congressistes

AMIOU, Gérard, <i>Ass. des marchands détaillants</i>	Rimouski
ANTONUK, Hélène, <i>Fédération du travail du Québec</i>	Montréal
ARCAND, Jos., <i>Conseil des Synd. Métiers Construction</i>	Montréal
ARCHAMBAULT, Camille, <i>Association du Transport routier</i>	Montréal
ARCHAMBAULT, J., <i>Builders' Exchange</i>	Montréal
ARCHAMBAULT, Jacques, <i>Féd. Nat. Cath. des Services, Inc.</i>	Québec
ASSELIN, E., <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Montréal
AUCLAIR, Robert, <i>Conseil régional du Saguenay</i>	Chicoutimi
AUDET, Me Pierre, <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
AUGER, Robert-L., <i>Aluminum Co. of Canada, Ltd.</i>	Beauharnois
BEAUDET, J.-B., <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
BEAUDET, Roméo, <i>Syndicat des Boulangers</i>	Québec
BEAUDOIN, Bruno, <i>Conseil Central des S.N.C.</i>	Drummondville
BEAULAC, Wilfrid, <i>Ministère du Travail</i>	Québec
BEAULIEU, Léon, <i>Syndicat des employés du Commerce</i>	Arvida
BEAULIEU, Me Marie-Ls, <i>Faculté de Droit, Université Laval</i>	Québec
BELANGER, Adrien, <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
BELANGER, Arthur, <i>Syndicats Catholiques</i>	Rimouski
BELANGER, Charles, <i>Dépt. des Relations Industrielles, Université Laval</i>	Québec
BELANGER, Fernand, <i>C.P. des Arts Graphiques</i>	Québec
BELANGER, René, <i>Féd. Nat. employés corporations municipales et scolaires du Canada</i>	Québec
BERGERON, Me Marius, <i>C.T.C.C.</i>	Québec
BERNARD, Emile, <i>Marine Industries Limited</i>	Sorel
BERNIER, Ls-Robert, <i>Union Nat. Cath. Charpentiers-Menuisiers</i>	Québec
BERNIER, Me P.-Etienne, <i>Avocat</i>	Québec
BERNIER, Robert, <i>Union Nationale des Ouvriers</i>	Montréal
BERUBE, Alexis, <i>Syn. Nat. Cath. des Services hospitaliers</i>	Québec
BERUBE, Noël, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Québec
BIBEAU, T., <i>Ass. des Maîtres Platriers</i>	Montréal
BILODEAU, Louis, <i>Ass. Patronale des Services Hospitaliers</i>	Québec
BINETTE, R.-O., <i>Corp. entrepreneurs en plomberie et chauffage</i>	Montréal
BISSON, J.-G., <i>Commission d'Assurance-Chômage</i>	Ottawa
BLAIS, Wilfrid, <i>Synd. des Travailleurs de Domil Ltée</i>	Sherbrooke
BLANCHETTE, Antonio, <i>Ass. Détaillants Produits Alimentaires</i>	Chicoutimi
BLOUIN, Josaphat, <i>Inter. Brotherhood Electrical Workers</i>	Québec
BLUTEAU, Edouard, <i>Foremen's Club "Alcan"</i>	Arvida
BOILY, L.-P., <i>C.P. Employés du Commerce et de Bureau</i>	Jonquière
BOISVERT, Armand, <i>Ass. des Maîtres Boulangers</i>	Trois-Rivières
BOISVERT, Florent, <i>Ass. des Employés du Caoutchouc</i>	Sherbrooke

- BOISVERT, Jean-Paul, *Synd. Nat. des Travailleurs du Plastique* . . . Shawinigan Falls
- BOISVERT, Yvon, *Synd. Nat. des employés de l'Industrie* . . . Shawinigan Nord
- BOIVIN, Léger, *Commission du Salaire Minimum* . . . Montréal
- BOMBARDIER, Emery, *Synd. Employés Municipaux* . . . Sherbrooke
- BOUCHARD, J.-Simon, *Dominion Textile Ltd.* . . . Montmorency
- BOUCHARD, Rosario, *S.N.C. Commis Comptables* . . . Jonquière
- BOUCHER, Conrad, *C.P. de l'Industrie du Meuble* . . . Granby
- BOUDREAU, Gérard-L., *Comm. Apprentissage Métiers Automobile* . . . Québec
- BOUDREAU, Francis, *Assemblée Législative* . . . Québec
- BOUDREAU, Robert, *Commission de Relations Ouvrières* . . . Montréal
- BOULIANNE, Camille, *Commission de Relations Ouvrières* . . . Montréal
- BOURASSA, Henri-Paul, *Syndicat Pulpe et Papier* . . . Shawinigan Falls
- BOURASSA, Roméo, *Entrepreneur en Plomberie* . . . Trois-Rivières
- BOURGIE, A.-J., *Sheet Metal Workers' Int. Union, Local 106* . . . Montréal
- BOUTHILLETTE, J.-A., *Ministère du Travail* . . . Québec
- BRADET, J.-O., *Ass. Prof. Marchands Détaillants* . . . Jonquière
- BRASSARD, Alphonse, *Hôtel-Dieu St-Vallier* . . . Chicoutimi
- BRIZART, L.-P., *Section des R.I., Université de Montréal* . . . Montréal
- BROCHU, Paul, *Dionne Automobiles Enr.* . . . Rimouski
- BROUSSEAU, Wilfrid, *Fédération Nat. Cath. des Services Inc.* . . . Québec
- BRUNEAU, C.-O., *Syndicat des Contremaîtres* . . . Montréal
- BRUNELLE, P.-E., *Syndicat des Employés Masculins* . . . Chicoutimi
- BRUNETTE, Roland, *Canadian International Paper Co.* . . . Trois-Rivières
- BULLOCK, J.A., *Builders' Exchange* . . . Montréal
- BUSSIERE, Me Alfred, *Commission de Relations Ouvrières* . . . Québec
- BUYS, C.-F., *C.P. de l'Industrie du Meuble* . . . Montréal
- CABANA, Paul-E., *S.N. des Barbiers* . . . Montréal
- CADIEUX, Fortunat, *Ass. des Maîtres Boulangers* . . . Trois-Rivières
- CANTIN, Jean-Mathieu, *Syndicat de Québec Ltée* . . . Québec
- CARON, Julien, *Commission du Salaire Minimum* . . . Québec
- CARON, Me Lionel-J., *Canadian Ingersoll-Rand Company Limited* . . . Sherbrooke
- CARRIERE, Emile, *Commission de Relations Ouvrières* . . . Montréal
- CARRIERE, Omer-T., *Canadian Industries Limited* . . . Brownsburg
- CHAMPAGNE, Oscar, *Synd. Nat. Cath. de l'Amiante* . . . Asbestos
- CHAMPOUX, Jean, *Ass. Marchands Détaillants du Canada Inc.* . . . Québec
- CHARBONNEAU, Gaétan, *Service de Conciliation et d'Arbitrage* . . . Québec
- CHARBONNEAU, Réal, *Secrétariat National d'Action Sociale* . . . St-Hyacinthe
- CHARLEBOIS, Léo, *Rolls-Royce of Canada Limited* . . . Montréal
- CHARPENTIER, Alfred, *Com. de Relations Ouvrières* . . . Montréal
- CHAREST, Ovila, *S.N. Travailleurs de l'Amiante, Johnson Co.* . . . Thetford Mines
- CHARRON, R.-O., *C.P. Industrie des Boîtes de Carton* . . . Montréal
- CHARRON, Roméo, *Union Trav. du Papier et du Carton* . . . Montréal
- CHARTRAND, Me Vitalien, *Ass. des March. Détaillants* . . . Montréal
- CHEASLEY, C.H., *The Montreal Board of Trade* . . . Montréal
- CHEVALIER, Omer, *Syndicats de la Construction* . . . Québec

CHOLETTE, Gaston, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Québec
CIMON, Hector, <i>Price Brothers & Co. Ltd.</i>	Québec
CLICHE, Léonce, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Québec
COLAS, Me Emile, <i>Carignan, Dalmé, Colas & Provost, avocats</i>	Montréal
COLSON, Raymond, <i>Hairdressers' Employees' Association</i>	Montréal
COMTOIS, Jean, <i>Synd. Nat. des Fonctionnaires Municipaux</i>	Montréal
COOKE, Paul A. <i>Ass. du Québec Prévention Accidents du Travail, Inc.</i>	Montréal
COSSETTE, Luc, <i>Radio-Canada</i>	Montréal
COTE, Me Albert, <i>Féd. N.C. Métiers du Bâtiment et Matériaux de Construction du Canada</i>	Montréal
COTE, Geo.-E., <i>C.P. Industrie de l'Automobile</i>	Montréal
COTE, Léo, <i>Sheet Metal Workers Int. Ass'n, Local 106</i>	Montréal
COTE, Léopold, <i>Synd. Nat. Cath. du Textile</i>	Montmagny
COTE, Patrick, <i>S.N. Métiers de la Construction</i>	Jonquière
COTE, Rosaire, <i>Synd. Travailleurs de Domil Ltée</i>	Sherbrooke
COTE, Wellie, <i>Ass. Détaillants Produits Alimentaires</i>	Chicoutimi
COURTEAU, Alphonse, <i>U.N.C. des Charpentiers-Menuisiers</i>	Trois-Rivières
COUTELLIER, Ambroise, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Montréal
COUTURE, Adélard, <i>Fédération Nat. Cath. des Services, Inc.</i>	Québec
COUTURE, Lionel, <i>Ass. des Constructeurs</i>	Chicoutimi
CROWE, Jules, <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
CYR, Omer, <i>S.N.C. des Commis Comptables</i>	Jonquière
DAIGLE, Amédée, <i>C.T.C.C.</i>	Villeneuve
DAIGNAULT, Roger, <i>Synd. Nat. des Fonctionnaires Municipaux</i>	Montréal
DALTON, T.P., <i>The Shawinigan Water & Power Co.</i>	Montréal
DANSEREAU, Fernand, <i>"Le Devoir"</i>	Québec
DE LA DURANTAYE, Paul, <i>Com. du Salaire Minimum</i>	Québec
DELISLE, J.-B., <i>F.N. des Métiers du Bâtiment</i>	Montréal
De MERLIS, Guy, <i>Gazette du Travail</i>	Ottawa
DEPAOLI, A., <i>Ass. Ouvriers du Marbre, Tuile, Terrazo</i>	Montréal
DESAULNIERS, J.-G., <i>Shawinigan Chemicals Ltd.</i>	Québec
DESAULNIERS, Paul, <i>Synd. Nat. Travailleurs des Produits Chimiques, Inc.</i>	Shawinigan Falls
DESBIENS, Jeanne, <i>Syndicat du Commerce de Détail</i>	Chicoutimi
DESCHESNES, Raphaël, <i>Union Féd. Travailleurs</i>	
DESGAGNE, Léonce, <i>S.N. Métiers de la Construction</i>	Roberval
DESGROSELIERS, Charles, <i>C.P. de l'Industrie du Camionnage</i>	Montréal
DESLIERRES, Jean-Paul, <i>Conseil Supérieur du Travail</i>	Montréal
DESSAULES, Jean, <i>The Shawinigan Water & Power Co.</i>	Montréal
DE VIAL, François, <i>Consul Général de France</i>	Québec
DEVLIN, Charles, <i>Conseil du Travail</i>	Montréal
DION, Jacques, <i>C.P. de la Métallurgie</i>	Québec
DION, Gérard, <i>ptre, Départ. des Relations Industrielles, Université Laval</i>	Québec

DIONNE, Georges, S.N. Travailleurs de l'Amiante de l'Asbestos Inc.	Thetford Mines
DIONNE, Phillias, Un. Ouvriers du Textile Coton	Drummondville
DOLBEC, André, Chambre de Commerce	Québec
DORAIS, Albert, C.P. Industrie de la Fourrure (Gros)	Montréal
DORION, Jos., Union des Peintres	Québec
DOSNE, J.J.E., The James MacLaren Co. Ltd.	Mont-Laurier
DOSTIE, Alex, Syndicat des Contremaîtres	Montréal
DOUCET, Me Emile, Commission du Salaire Minimum	Montréal
DROLET, Paul, ptre, Aumônier d'Associations Patronales	Québec
DROLET, Raynald, Conseil Central Syn. Nat. Shawinigan Falls	Shawinigan Falls
DUBE, Julien, Syndicat National Catholique Textile	Québec
DUBOIS, Donald, Commission de Relations Ouvrières	Montréal
DUCHASTEL, Léon-A., The Shawinigan Water & Power Co.	Montréal
DUCHESNE, Ludovic, Garage Duchesne Enrg.	Rimouski
DUFOUR, Raymond, C.P. du Commerce de Détail	Chicoutimi
DUFRESNE, H.-P., Shell Oil Co. of Canada Ltd.	Montréal
DUFRESNE, P.-E., C.P. de l'Industrie du Meuble	Montréal
DUGAS, J.-B., J.-B. Dugas Inc.	Québec
DUMAS, Gérard, U.N.C. des Plombiers Inc.	Trois-Rivières
DUMOUCHEL, W., Chambre de Construction	Montréal
DUPUIS, Alfred, C.P. Barbiers et Coiffure pour Dames	Montréal
DUQUETTE, Rémi, Service de Conciliation et d'Arbitrage	Montréal
DUSSEAUT, Maurice, Entrepreneur en Plomberie	Trois-Rivières
DUTIL, Eugène, Comité Paritaire	Sherbrooke
DUTIL, Henri, "Le Soleil"	Québec
DUTIL, Roger, Commission de Relations Ouvrières	Montréal
ELIE, Gérard, Joseph Elie Ltée	Montréal
EMARD, René, Ass. des Employés de Northern Electric	Montréal
FAFARD, Lionel, Ass. des employés Eagle Pencil	Drummondville
FAUTEUX, Ovide, La Féd. du Bois Ouvré du Canada, Inc.	Coaticook
FILION, Albert, Ass. Emp. The Shawinigan Water & Power Co.	Montréal
FILLION, O., Synd. Nat. Charpentiers-Menuisiers	Montréal
FILTEAU, Paul-A., Canadian Johns-Manville Co. Ltd.	Asbestos
FISET, Alexandre, Synd. Nat. Cath. des Services Hospitaliers	Québec
FLEURY, Gaston, U.N.C. des Plombiers Inc.	Trois-Rivières
FOREST, Pierre, Commission de Relations Ouvrières.	Montréal
FORREST, Harry E. Price Brothers & Co. Ltd.	Rimouski
FOURNIER, Gabrielle, Ass. Employés des Services Hospitaliers	Sherbrooke
FOURNIER, Pierre, Un. Féd. des Travailleurs du Caoutchouc	Québec
FRANCOEUR, J.-L. American Federation of Labour.	Montréal
FRANCOQ, Marcel, Commission de Relations Ouvrières	Montréal
FRECHETTE, P.-E., Commission de Relations Ouvrières	Montréal
GAGNE, G.-E., Commission de Relations Ouvrières	Montréal
GAGNE, G.-E., La Féd. du Bois Ouvré du Canada	Princeville

GAGNE, Me Jean-H., <i>Laplante, Gagné</i>	
& <i>Chalifour, avocats</i>	Québec
GAGNE, P.-E., <i>Eastern Furniture Company Ltd.</i>	Victoriaville
GAGNON, Geo.-Aimé, <i>Féd. Métiers Imprimerie</i>	
<i>du Canada Enrg.</i>	Montréal
GAGNON, J.-J., <i>Aluminum Company of Canada Ltd.</i>	Montréal
GAGNON, Jean-Thomas, <i>C.P. de la Construction</i>	Chicoutimi
GAGNON, Roger, <i>Marine Industries Limited</i>	Sorel
GAMACHE, Arsène, <i>Int. Brotherhood Electrical Workers</i>	Québec
GARANT, Léopold, <i>La Corp. Générale Instituteurs &</i>	
<i>Institutrices Cath. de la P.Q.</i>	Québec
GARIEPY, Jean, <i>Un. Nat. des Ouvriers du Verre</i>	Beloeil Station
GAUDREAU, Claude, <i>Ministère du Travail</i>	Québec
GAULIN, R., <i>Aluminum Rolling Mills Limited</i>	Québec
GAUTHIER, J.-N., <i>Club des Contremaîtres "Alcan"</i>	Arvida
GERIN, Maurice, <i>Ass. des Manufacturiers</i>	
<i>Bois Sciage du Québec</i>	Québec
GERIN, Raymond, <i>Centre des Patrons Chrétiens</i>	Québec
GIGUERE, L.-G., <i>C. C. Matériaux de Construction</i>	Montréal
GILBERT, Me Gabriel, <i>"Le Soleil" (Limitée)</i>	Québec
GILBERT Thomas, <i>Association des Constructeurs</i>	Chicoutimi
GIRARD, Léonce C. P. de l'Industrie de la Chaussure	Montréal
GIROUX, Me Georges-M., <i>Commission du Salaire Minimum</i>	Québec
GOSSELIN, A., <i>Fédération des Métiers du Bâtiment</i>	Montréal
GOSSELIN, Me Emile, <i>Dépt. des Relations Industrielles,</i>	
<i>Université Laval</i>	Québec
GOSSELIN, Gabriel, <i>C. C. des Coiffeurs de Québec</i>	Québec
GOSSELIN, Jean-Yves, <i>Quebec Power Co.</i>	Québec
GOSSELIN, Rosario, <i>Conseil Métiers de la Construction</i>	Québec
GOULD, R.-W., <i>Furniture Association, Local 447</i>	Montréal
GOULET, Emile, <i>Sorel Steel Foundries, Ltd.</i>	Sorel
GRANGER, Donat, <i>Ass. Entrepreneurs du District de Hull</i>	Hull
GRANGER, Laurent, <i>Corporation des</i>	
<i>Maîtres Electriciens</i>	Drummondville
GRAVEL, Gérard, <i>Fraternité Int. Ouvriers de Pulpe,</i>	
<i>Sulfite et Moulins à Papier</i>	Québec
GRAVEL, Simon, <i>Entrepreneur général</i>	Chicoutimi
GREIG, Robert, <i>Chronicle-Telegraph</i>	Québec
GRENIER, Me Joachim, <i>Commission des</i>	
<i>Accidents du Travail</i>	Québec
GRENON, J.-Rosario, <i>Syndicat National des</i>	
<i>Travailleurs du Plastique</i>	Shawinigan Falls
GRIGORIEF, I.-J., <i>Richelieu Knitting Reg'd.</i>	Sorel
GRONDIN, Gérard, <i>Ministère du Travail</i>	Québec
GRONDIN, R.-R., <i>Canadian Resins &</i>	
<i>Chemicals Ltd.</i>	Shawinigan Falls
GROULD, Gérard, <i>Ass. des Marchands Détaillants</i>	Montréal
GUERIN, François, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Québec
GUILBAULT, Jacques, <i>Service de Conciliation</i>	
<i>et d'Arbitrage</i>	Montréal
HAMEL, Rodolphe, <i>Féd. Nat. Employés Industrie Minière</i>	Asbestos
HAMEL, Wilfrid, <i>Maire de Québec</i>	Québec
HARVEY, L.-Jules, <i>Ass. Prof. des March. Détaillants</i>	Jonquière
HEBERT, Florent, <i>C. C. de la Construction</i>	Sherbrooke
HEBERT, Georges-Etienne, <i>Conseil Central</i>	
<i>des Syndicats Nationaux</i>	Shawinigan Falls

HEBERT, J.-Emile, *Synd. Nat. Travailleurs Produits Chimiques* Shawinigan Sud
 HOUYON, Alexandre, *Ass. des Employés de Garages* Sherbrooke
 HURTUBISE, L.-V.-D., *Canadian Celanese Limited* Drummondville

JACOB, Victorin, *Commission de Relations Ouvrières* . . . Montréal
 JASMIN, Léopold, *Service de Conciliation et d'Arbitrage* Québec
 JEAN, Antoine, *S.N.C. Employés Maisons d'Education* . Québec
 JOBIN, Octave, *Synd. Alimentation en Gros* Québec
 JOLY, J.-J., *Association Manufacturiers Canadiens* . . . Québec
 JOLY, P.-A., *Commission de Relations Ouvrières* . . . Montréal
 JOYAL, P.-A., *Commission du Salaire Minimum* . . . Québec
 JUNEAU, Albert, *Synd. Industrie Chimique Inc.* Shawinigan Falls
 JUNEAU, J.-Arthur, *Association Constructeurs de Québec* Québec
 JUTRAS, Gérard, *C. P. de la Construction* Drummondville

LABELLE, Lucien, *ptre, Aumônier du Conseil Central S.N.C.* St-Jean
 LABONTE, Jean-Paul, *Syndicat de la Construction* . . . Maniwaki
 LACHANCE, Delphis, *C. P. des Métiers de la Construction* Trois-Rivières
 LACHAPELLE, H.-T., *C. P. de l'Industrie de l'Automobile* . . . Montréal
 LACHAPELLE, Maurice, *Com. des Relations Ouvrières* . . Montréal
 LACOMBE, Anatole, *Conseil des Métiers de la Construction* Hull
 LACROIX, J.-Hervé, *C. P. de l'Industrie de l'Automobile* Montréal
 LAFOND, J.-P., *Comité Paritaire* Chicoutimi
 LAGANIERE, Mozart, *Commission du Salaire Minimum* Québec
 LAJOIE, Charles-Arthur, *Commission d'Apprentissage* Chicoutimi
 LAJOIE, Emile, *Ministère Fédéral du Travail* . . . Trois-Rivières
 LALANCETTE, Jean-Paul, *Service de Conciliation et d'Arbitrage* Québec
 LAMBERT, Me Joseph-A., *Ministère du Travail* . . . Québec
 LAMONTAGNE, J.-G., *Association Professionnelle des Industriels* Montréal
 LAMONTAGNE, Victor, *Union du Textile* Magog
 LAMOUREUX, J.-G., *Molson's Brewery Employees' Association* Montréal
 LAMOUREUX, Romuald-J., *Fédération des Unions Industrielles* Montréal
 LANDRY, Me Marcel, *Avocat* Montréal
 LANGEVIN, J.-L., *Club des Contremaîtres "Alcan"* . . . Arvida
 LANGLOIS, Robert, *Synd. Nat. Fonctionnaires Municipaux* Montréal
 LAPIERRE, Roger, *Service de Conciliation et d'Arbitrage* Montréal
 LAPOINTE, Albert, *Club des Contremaîtres, "Alcan"* . . Québec
 LARIVÉE, Armand, *S. N. C. de l'Amiante* Asbestos
 LAROCQUE, Camille, *Synd. Nat. Charpentiers-Menuisiers* Montréal
 LARUE, Georges, *Conseil Patronal des Coiffeurs* . . . Montréal
 LAUZON, Léonard, *Lauzon Drive Yourself* Montréal
 LATENDRESSE, Alcibiade, *Comité Conjoint du Bâtiment* Joliette
 LAVERDURE, H., *Fédération Métiers du Bâtiment* . . . Montréal

LAVERGNE, Fernand-D., S. N. Travailleurs <i>Industrie Chimique</i>	Shawinigan Nord
LAVERGNE, Pierre, S. N. Travailleurs <i>Produits Chimiques</i>	Shawinigan Falls
LAVERY, Me Claude, Association Professionnelle <i>des Industriels</i>	Montréal
LAZARE, H.-J., Art Woodwork Reg'd.	Montréal
LEBEL, Me Paul, Conseil Supérieur du Travail	Québec
LEBLANC, Michel, Coropration des <i>Maîtres Electriciens</i>	Buckingham
LEBRUN, H.-C., Commission de Relations Ouvrières	Québec
LECHASSEUR, Me Guy, Commission <i>d'Assurance-Chômage</i>	Ottawa
LECLERC, Euclide, Ass. Emp. The Shawinigan <i>Water & Power Co.</i>	Trois-Rivières
LECLERC, Roger, Service de Conciliation et d'Arbitrage	Québec
LECLERC, Rolland, Synd. Cath. de l'Alimentation en Gros	Québec
LECLERC, Sarto, Synd. Boulangers <i>& Distributeurs de Pain</i>	Trois-Rivières
LEDUC, Marcel, Sorel Industries Limited 1.	St-Joseph de Sorel
LEFEBVRE, Jean-Louis, Commission du <i>Salaire Minimum</i>	Québec
LEGARE, F.-X., S. N. Employés du Commerce	Rimouski
LEGAULT, I.-A., Conseil Central <i>des Syndicats Nationaux</i>	Montréal
LEGER, Wm., Fédération des Métiers du Bâtiment	Montréal
LEGUERRIER, Maurice, Commission du <i>Salaire Minimum</i>	Montréal
LEMAY, Gemma, Service de Conciliation et d'Arbitrage	Québec
LEROUX, Léopold, Int. G.W.U. et A.F.L.	Montréal
LESPEANCE, Me Théodore, Pager, L'Espérance <i>& Dansereau, avocats</i>	Montréal
LESSARD, Daniel, Féd. Nat. Employés <i>Industrie Minière</i>	Thetford Mines
LESSARD, Philippe, Fédération Nationale <i>Pulpe & Papier</i>	Québec
LESSARD, Philibert, S. N. Travailleurs Amiante <i>de l'Asbestos Inc.</i>	Thetford Mines
LESSARD, Wilbrod, Fédération du Bois Ouvré <i>du Canada Inc.</i>	Beauharnois
LETELLIER, Paul, Ministère du Travail	Québec
LEVESQUE, T. R. P. Geo.-H., Faculté des <i>Sciences Sociales de Laval</i>	Québec
LEVESQUE Roland, Service de Conciliation <i>et d'Arbitrage</i>	Québec
LEWIS, Jack, Commission de Relations Ouvrières	Québec
L'HEUREUX, Edouard, Commission du Salaire Minimum	Montréal
LIBERMAN, Abe, Fédération du Bois Ouvré <i>du Canada, Inc.</i>	Montréal
LORD, Georges-H., Molson's Brewery Ltd., <i>Employees' Assn.</i>	Montréal
LUSSIER, E.-A., C. C. des Métiers de la Construction	Montréal
MAHEUX, Emilien, S. N. Travailleurs Amiante <i>de Johnson Co.</i>	St-Désiré, Black Lake
MAILHOT, Rosaire, Union des Ouvriers <i>du Textile Coton</i>	Drummondville

MAINGUY, Adélar, <i>Syndicat Employés de Garage</i> . . .	Québec
MAJEAU, L.-P., <i>Ste-Anne Paper Co. Ltd.</i> . . .	Beaupré
MALO, Jean-Paul, <i>C. P. de l'Industrie de la Chaussure</i> . . .	Montréal
MALO, Roland-J., <i>Imprimerie Nationale</i> . . .	Ottawa
MARCEAU, Charles, <i>Canadian Automobile Wholesalers' Ass'n.</i> . . .	Montréal
MARCEAU, Rosaire, <i>Association des Employés de S. W. P.</i> . . .	Québec
MARCHAND, Jean, <i>Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada</i> . . .	Québec
MARCHAND, Robert, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Montréal
MARLEAU, Marcel, <i>Dominion Textile Company Limited</i> . . .	Montréal
MARTEL, Roland, <i>Collège du Travail</i> . . .	Jonquière
MARTIN, R., <i>Canadian Resins & Chemicals Ltd.</i> . . .	Shawinigan Falls
MASSE, Emile, <i>Abattoir Coopérative Fédérée</i> . . .	Québec Ouest
MASSE, Robert, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i> . . .	Québec
MASSICOTTE, Me Jean, <i>Institut des Textiles Primaires</i> . . .	Montréal
MASSON, Henri, <i>ptre, Féd. Nat. Employés Industrie Minière</i> . . .	Thetford Mines
MATHIEU, Emile, <i>C. P. Industrie de la Fourrure en Gros</i> . . .	Montréal
MENARD, Olitor, <i>Entrepreneur en construction</i> . . .	Sorel
MERCIER, Emile, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Québec
MERCIER, J.-A., <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i> . . .	Montréal
MERINEAU, J.-A., <i>Union Industrielle Employés de Garages</i> . . .	Montréal
MILLETTE, J.-B., <i>C. P. de la Construction</i> . . .	Sorel
MILNE, J.-M., <i>Donnacona Paper Co. Ltd.</i> . . .	Donnacona
MILSON, G., <i>Builders' Exchange</i> . . .	Montréal
MIRON, Cyprien, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i> . . .	Montréal
MOISAN, André, <i>L'Hôtel-Dieu de Québec</i> . . .	Québec
MONBLEAU, C.-E., <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Montréal
MOORE, Léo, <i>American Federation of Labour</i> . . .	Montréal
MORENCY, Victor, <i>J.-Ls. Morency Inc.</i> . . .	Québec
MORIN, Albert, <i>Conseil Central Syndicats Ouvriers Nationaux Catholiques</i> . . .	Trois-Rivières
MORIN, Laurent, <i>ptre, Aumônier diocésain des Syndicats Catholiques</i> . . .	Rimouski
McGAW, C.-M., <i>Canadian Johns-Manville Co. Ltd.</i> . . .	Asbestos
McLAUGHLIN, Larry, <i>Northern Electric Office Employee Ass'n.</i> . . .	Montréal
NADEAU, Bernard, <i>ptre, Aviseur moral, Ass. Entrepreneurs Saguenay-Lac St-Jean</i> . . .	Chicoutimi
NOBERT, Me François, <i>Avocat</i> . . .	Trois-Rivières
O'BOMSAWIN, G.-J., <i>Aluminum Company of Canada Ltd.</i> . . .	Shawinigan Falls
OUELLET, Gérard, <i>Syndicat Catholique National du Textile</i> . . .	Montmagny
OUELLET, J.-Médard, <i>Centre Consultatif des C. P. de la P. Q.</i> . . .	Montréal
OUIMET, Me Roger, <i>Avocat</i> . . .	Montréal
PAQUET, Janine, <i>"L'Action Catholique"</i> . . .	Québec
PARADIS, Roméo, <i>Garagiste</i> . . .	Montréal

- PARENT, Albert, *Commission de Relations Ouvrières* . . Québec
 PARENT, Antoine, *Ass. Empl. Canadian Wirebound Boxes Ltd.* Montréal
 PARENT, Joseph, *Conseil Central Syndicats Nationaux Catholiques* Québec
 PARENT, Raymond, *Fédération de la Métallurgie* . . . Québec
 PATERSON, D.-A., *C. C. Métiers de la Construction* . . Montréal
 PELADEAU, Raymond, *Conseil Central Syndicats Nationaux Catholiques* Sherbrooke
 PELLERIN, P.-E., *S. N. Travailleurs Produits Chimiques* Shawinigan Falls
 PELLERIN, Raymond, *Syndicat National Catholique de l'Amiante* Asbestos
 PELLERIN, Ivanhoe, *Syndicat Boulangers et Distributeurs de Pain* Trois-Rivières
 PELLETIER, Claude, *Syndicat National des Employés Salariés* Thetford Mines
 PELLETIER, Gaston, *Duplan of Canada Ltd.* Montmagny
 PEPIN, Armand, *S. N. C. Métiers de la Construction* Victoriaville
 PEPIN, Marcel, *Fédération Nationale Métallurgie (CTCC)* Québec
 PEPIN, Roger, *Union Féd. Travailleurs du Caoutchouc* . Québec
 PERIARD, C., *Fédération Métiers du Bâtiment* Montréal
 PERRAULT, Charles, *Quebec Iron and Titanium Corporation* Sorel
 PERRAULT, Me Jacques, *Perrault & Perrault, Avocats* Montréal
 PERREAULT, Jean-Claude, *Entrepreneur en Construction* Joliette
 PERRON, G.-Emile, *Association Professionnelle des Marchands* Jonquière
 PETIT, Henri, *Conseil Central Syndicats Catholiques* . . Québec
 PICARD, J.-E., *Association des Constructeurs* Québec
 PICARD, Roland, *Synd. Empl. Cie Dominion Corset Ltée* Québec
 PICHÉ, J.-P., *Bishop Asphalt Papers Ltd.* Portneuf Station
 PICHETTE, Jules, *Conseil Central Syndicats Catholiques et Nationaux* Sherbrooke
 PIETTE, Donat, *Entrepreneur* Joliette
 PIGEON, Me Ls.-Philippe, *Germain, Pigeon & Thibaudeau, avocats* Québec
 PLOURDE, Lionel, *Ass. Empl. des Services Hospitaliers* Sherbrooke
 POIRIER, Jean-Paul, *Commission du Salaire Minimum* Montréal
 POLIQUIN, P.-H., *Entrepreneur en Plomberie* . . . Trois-Rivières
 PORTER, Edgar, *The Quebec Forest Industries Ass'd Ltd.* Québec
 PRINCE, Arthur, *Féd. du Bois Ouvré du Canada Inc.* Victoriaville
 PROULX, Alphonse, *Conseil Central Syndicats Nationaux Catholiques* Québec
 PROULX, Edgar, *La Commission d'Apprentissage des Métiers de l'Industrie de la Construction* . . . Québec

 QUIMPER, Me Donat, *Sous-Ministre Adjoint du Travail* Québec
 QUINTAL, Roger, *Ass. Empl. de l'Hôpital de St-Jean* . . St-Jean

 RACICOT, Gérard, *Ass. Employés David & Frère Inc.* . . Montréal
 RACINE, André, *Service de Conciliation et d'Arbitrage* . Québec
 RACINE, R.-L., *Montreal Automobile Trade Association* Montréal
 RAINVILLE, R., *Union Internationale Employés Barbiers* Montréal
 RANCOURT, Napoléon, *Entrepreneur* St-Joseph de Sorel
 REISER, Ralph, *Fed. of Glass, Ceramic, Silica, Sandworkers, C.C.L.-C.I.O.* Columbus, Ohio

RENCHARD, George, <i>Consul Général des Etats-Unis</i> . . .	Québec
RHEAUME, Rosaire, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Québec
RICARD, Armand, <i>S. N. Travailleurs</i>	
<i>Pulpe et Papier</i>	Shawinigan Falls
RICARD, Arthur, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Montréal
RICHARD, G.-Roger, <i>Ass. Emp.</i>	
<i>The Shawinigan Water & Power Co.</i>	Trois-Rivières
RINGUET, Wilfrid-R., <i>Service de Conciliation</i>	
<i>et d'Arbitrage</i>	Québec
RIVARD, Noël, <i>C. P. Industrie de l'Automobile</i>	Montréal
ROBACK, Léo, <i>Research Associates</i>	Montréal
ROBERT, Charles, <i>Montreal Automobile</i>	
<i>Trade Association Ltd.</i>	Montréal
ROCHON, H., <i>American Federation of Labour</i>	Montréal
ROGERS, Léopold, <i>Service de Conciliation et d'Arbitrage</i>	Montréal
ROSANE, Robert-E., <i>Aluminum Company of Canada</i> . . .	Arvida
ROUSSEAU, A., <i>Fur Manufacturers' Guild Inc.</i>	Montréal
ROUSSEAU, Me Philippe, <i>Commission du</i>	
<i>Salaire Minimum</i>	Québec
ROY, Gérard, <i>Ministère du Travail</i>	Québec
ROY, H.-L., <i>Int. Brotherhood of Electrical Workers</i> . . .	Québec
ROY, J.-A., <i>London Paper Box Co. Ltd.</i>	Montréal
ROY, Sylvio, <i>C. P. de l'Industrie de la Chaussure</i>	Québec
ST-CYR, Conrad, <i>C. P. du Commerce de l'Alimentation</i> . .	Québec
ST-HILAIRE, <i>Fédération Nationale</i>	
<i>Pulpe et Papier</i>	Shawinigan Falls
SAMSON, Patrick, <i>C.T.C.C.</i>	Shawinigan Falls
SAUVAGEAU, P.-E., <i>C. P. des Métiers de la Construction</i>	Hull
SAVARD, Jean-Paul, <i>Centre d'Apprentissage</i>	Sherbrooke
SCOTT, D.-M., <i>Shawinigan Chemicals Ltd.</i>	Shawinigan Falls
SENECHAL, J.-G., <i>S. N. C. des Commis Comptables</i> . . .	Jonquière
SIMARD, Anthyme, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . .	Québec
SIMARD, Arthur, <i>Marine Industries Limited</i>	Sorel
SIMARD, Gilles, <i>C. P. de la Construction</i>	Chicoutimi
SIMARD, Hélène, <i>Syndicat des Employées Féminins</i> . . .	Chicoutimi
SIMARD, M.-Joseph, <i>S. N. C. des Commis Comptables</i>	Jonquière
SIMEON, Guy, <i>S. N. Travailleurs</i>	
<i>Produits Chimiques</i>	Shawinigan Falls
SIMONEAU, Victor, <i>C. P. de l'Automobile</i>	Sherbrooke
SIROIS, Gérard, <i>Syndicat du Textile</i>	Magog
SIROIS, Marcel, <i>Commission de Relations Ouvrières</i> . . .	Québec
SLOANE, J.-H., <i>Canadian Johns-Manville Co. Ltd.</i> . . .	Asbestos
SOUCY, Léo, <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
TANGUAY, Roland, <i>Synd. Emp. Cie Dominion Corset Ltée</i>	Québec
TELLIER, Emile, <i>C. P. des Plombiers</i>	Trois-Rivières
TELLIER, Emilien, <i>U. N. C. des Plombiers Inc.</i>	Trois-Rivières
TETU, J.-A., <i>Entrepreneur</i>	Charlesbourg
THERIAULT, Donat, <i>La Féd. du Bois Ouvré</i>	
<i>du Canada, Inc.</i>	Ste-Thérèse
THERIEN, Charles-E., <i>Service d'Apprentissage</i>	Montréal
THIBODEAU, François, <i>Frat. Unie</i>	
<i>Charpentiers-Menusiers d'Amérique</i>	Joliette
THIFFEAULT, Fernando, <i>Marchand</i>	Chicoutimi
THIVIERGE, Marc-E., <i>British United Press</i>	Québec
THOMSON, A.-R., <i>Builders' Exchange</i>	Montréal

THOMSON, Cliff-G., <i>Bishop Asphalt Papers Ltd.</i>	Portneuf
THOUIN, Jacques, <i>Syndicat du Textile</i>	Magog
TOUSIGNANT, Benoît, <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Québec
TOUSIGNANT, Fabienne, <i>Dépt. des Relations Industrielles,</i> <i>Université Laval</i>	Québec
TOWNER, J.-Paul, <i>Quebec Power Co.</i>	Québec
TREMBLAY, Augustin, <i>C. P. du Commerce de Détail</i>	Chicoutimi
TREMBLAY, Gérard, <i>Sous-Ministre du Travail</i>	Québec
TREMBLAY, Henry, <i>Association des Constructeurs</i>	Chicoutimi
TREMBLAY, Hervé, <i>J.-Ulysse Ste-Marie</i>	Québec
TREMBLAY, J.-A., <i>Ass. Professionnelle</i> <i>Marchands Détaillants</i>	Jonquières
TREMBLAY, L., <i>Corporation des Maîtres Electriciens</i>	Montréal
TREMBLAY, Louis-Henri, <i>C. P. de la Construction.</i>	Chicoutimi
TURCOTTE, J.-Wilfrid, <i>C. P. de l'Industrie</i> <i>de l'Automobile</i>	Québec
URBAIN, Yves, <i>Université de Louvain</i>	Belgique
VACHON, J.-A., <i>Syn. Prof. Fonctionnaires Municipaux</i>	Québec
VAILLANCOURT, Me Gérard, <i>Commission de</i> <i>Relations Ouvrières</i>	Québec
VALLEE, Léon-J., <i>Ministère du Travail</i>	Québec
VANASSE, Armand, <i>Fédération du Travail du Québec</i>	Montréal
VANDRY, Mgr Ferdinand, <i>Recteur, Univ. Laval</i>	Québec
VASSART, Maurice, <i>C.T.C.C.</i>	Montréal
VIBOUX, Joseph, <i>S. N. Travailleurs</i> <i>Pulpe et Papier</i>	Shawinigan Falls
VIDAL, Marcel, <i>Association des Constructeurs</i>	Québec
VILLENEUVE, Fernand, <i>Féd. Nat. Cath.</i> <i>du Textile Inc.</i>	Granby
VILLENEUVE, René, <i>Association Employés</i> <i>David & Frère Inc.</i>	Montréal
WARREN, Murray, <i>Entreprises J.-Ulysse Ste-Marie</i>	Québec
WAYLAND, J.A., <i>Asbestos Corporation Ltd.</i>	Thetford Mines
WESOLY, L., <i>Cement Masons' Union</i>	Montréal
WESTGATE, B.C., <i>Richmond Pulp & Paper</i>	Bromptonville
WILLIAMS, R.D., <i>Quebec Industrial Relations Institute</i>	Montréal
WOODS, H.D., <i>McGill University</i>	Montréal
YACCARINI, Benoît, <i>Fédération Nationale</i> <i>Pulpe et Papier</i>	Québec
ZANETTIN, R.-J., <i>Commission de Relations Ouvrières</i>	Montréal

Rapports des congrès des relations industrielles de Laval (1946 à 1955)

en vente aux Presses Universitaires de Laval,
28, rue Sainte-Famille,
Québec, P.Q., Canada.



Les relations industrielles dans le Québec (1er congrès 1946)

L'évolution des relations industrielles au Canada (Gérard Tremblay); L'apprentissage (Léonce Girard); Fatigue industrielle et productivité (Dr Lucien Brouha); Conciliation, arbitrage et tribunaux du Travail (Mtre Louis-Philippe Pigeon); Les relations industrielles dans l'Etat moderne (Jef Rens)..... \$1.50

Convention collective — Sécurité syndicale (2ème congrès 1947)

Convention collective — Préparation et technique préliminaire (J. O'Connell-Maher); Du règlement des griefs sous le régime de la convention collective (Mtre Donat Quimper); Des vices généraux des conventions collectives (Mtre Philippe Rousseau); Clauses de sécurité syndicale — Définitions — Aspect moral (M. l'abbé Gérard Dion); La sécurité syndicale et l'employeur (Arthur Drolet); La sécurité syndicale et le syndicat (Gérard Picard); Le travail (Mgr Joseph Guérin)..... \$2.00

Formes de collaboration patronale-ouvrière (3ème congrès 1948)

La convention collective (Mtre Paul LeBel); La formation professionnelle (Gabriel Rousseau); Les comités d'entreprises (Raymond Gérin); La sécurité du travail, la médecine et l'hygiène industrielle (Dr Wilfrid LeBlond); Théologie du travail (T.R.P. Georges-H. Lévesque, o.p.)..... \$2.00

Techniques des relations de travail (4ème congrès 1949)

Technique de la conciliation et de l'arbitrage (Mtre Louis-Philippe Pigeon); Technique d'organisation patronale (Louis Bilodeau); Structure du mouvement ouvrier et organisation syndicale (Jean Marchand); Aspect patronal de la négociation de la convention collective (Hector Cimon); Aspect ouvrier de la négociation de la convention collective (Rémi Duquette); Application de la convention collective et administration du personnel (L.-A. Lyons); Aspect ouvrier de l'application de la convention collective (René Gosselin); Le salariat est-il nécessaire? (Esdras Minville)..... \$2.00

Structure des salaires (5ème congrès 1950)

Les éléments de contrôle de la rémunération du travail au sein de l'entreprise (Walter Delaney); Techniques de rémunération du travail: salaire au temps ou à la pièce (L.-G. Daignault); Techniques de rémunération du travail: salaire avec primes au rendement (René Breton); Critères sociaux et moraux de la détermination du salaire (Gérard Picard); Etudes des variations des salaires entre unités d'une même industrie (Marcel E. Francq); Etude des variations des salaires entre industries différentes, sur le plan local, régional et national (Eugene Forsey); Le processus de fixation des salaires (Maurice Lamontagne); Notre critique du communisme est-elle bien fondée? (Charles De Koninck); Le communisme et les chrétiens (Georges-H. Lévesque, o.p.)..... \$2.00

Sécurité de la famille ouvrière (6ème congrès 1951)

Position du problème et principes de solution (Maurice Tremblay); Le plein emploi, élément fondamental de la sécurité de la famille ouvrière (René Tremblay); La retraite des travailleurs (Mtre Jean Lesage); Le risque de maladie au point de vue social (Mtre René Paré); La sécurité de la famille ouvrière par la prévention sociale de la maladie (Dr Jean Grégoire); Les accidents du travail et les maladies professionnelles (Clément Brown); La sécurité familiale par la propriété (Rodolphe Laplante); Vers la stabilité de la famille ouvrière (R.P. Gonzalve Poulin, o.f.m.); Un mouvement des familles (R.P. Georges-Henri Lévesque, o.p.)..... \$2.50

Salaires et prix (7ème congrès 1952)

L'inflation: nature, causes et espèces (Roger Dehem); Effets de l'inflation sur les salaires, les prix et les profits (Emile Gosselin); Fixation des salaires d'après le coût de la vie (Jean-Paul Ferland); La position des unions ouvrières vis-à-vis l'inflation et leur programme d'action (T. Taggart Smyth); Salaires variant avec la productivité (Gérard Dion); Arbitrage volontaire des prix et des salaires (Gérard Picard); Contrôle étatique des prix et des salaires (René Tremblay)..... \$2.75

Problèmes humains du travail (8ème congrès 1953)

La structure sociale de l'entreprise (Emile Gosselin); L'autorité dans l'entreprise (Roger Chartier); Le syndicat dans l'entreprise (Marc Lapointe); La direction du personnel et ses responsabilités (T.P. Dalton); Rationalisation du travail et facteur humain (Camille Barbeau); L'aspect physiologique du travail (Bertrand Bellemare); Adaptation du travailleur dans l'entreprise (Louis-Philippe Briard); Les relations humaines dans l'industrie (Noël Mailloux, o.p.)..... \$2.75

IMPRIMERIE
ERNEST TREMBLAY, ENR.
146, RUE DU PONT,
QUÉBEC, P.Q.



RELATIONS INDUSTRIELLES

Revue trimestrielle publiée en français et en anglais par le
Département des relations industrielles de la Faculté des
sciences sociales de l'Université Laval de Québec; revue
d'études, d'information et de documentation.

• **Série 1950-1955** (Volumes V - X)

Abonnement annuel — au Canada,	\$3.00
à l'étranger,	\$3.50
la copie,	\$1.00

• **Série 1945-1950** (Bulletin des Relations Industrielles)
(Volumes I - V) la série, \$3.00

PUBLICATIONS DU DEPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES

- Sécurité syndicale et convention collective
(Gérard Dion) \$0.15
- Réformes de structures dans l'entreprise
(Bolté, Clément et Dion) \$1.00
- La fonction « Personnel » et relations
syndicat - direction (Roger Chartier) \$0.25
- The Personnel Function and
Union - Management Relations
(Roger Chartier) \$0.25
- Développement industriel et emploi dans
le Québec (Hon. Milton F. Gregg) \$0.25
- Comparative Settlement of Labour Disputes
in United States and Canada (H. D. Woods) \$0.25
- Le Syndicat dans la société
(Mgr Pietro Pavan) \$0.50

en vente aux Presses Universitaires de Laval,
28, rue Sainte-Famille,
Québec, P.Q., Canada.

BNQ



000 189 460