

Les Cahiers de droit

## Exposé sommaire des procédures de collaboration patronale-ouvrière

Jean-Paul Lalancette



Volume 3, Number 1, April 1957

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1004113ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1004113ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lalancette, J.-P. (1957). Exposé sommaire des procédures de collaboration patronale-ouvrière. *Les Cahiers de droit*, 3(1), 60-66.  
<https://doi.org/10.7202/1004113ar>

Tous droits réservés © Université Laval, 1957

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**Érudit**

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

## Exposé sommaire des procédures de collaboration patronale-ouvrière<sup>1</sup>

Ce travail que j'exposerai devant vous n'est pas une étude approfondie, creusée : ce n'est pas non plus les données d'un problème difficile à résoudre mais c'est la feuille de route d'un organisateur ouvrier ou d'un avocat qui doit faire une série de procédures pour la conclusion d'une convention collective, premier but de l'organisation ouvrière.

Un avocat est tout-à-fait à sa place dans ces procédures et comme nous le répète M<sup>e</sup> Beaulieu, on trouve peu d'avocats au courant, tandis que nombre de chefs ouvriers les connaissent parfaitement.

On peut diviser ces procédures en cinq phases :

- 1° Avant l'organisation ouvrière ;
- 2° La reconnaissance syndicale ;
- 3° La négociation collective privée ;
- 4° La conciliation ; et, enfin,
- 5° L'arbitrage.

### *Première phase : Avant l'organisation :*

Nous sommes devant une masse ouvrière inorganisée. Le régime est celui de droit commun. C'est le régime du contrat individuel de travail avec le jeu de la loi, de l'offre et la demande. Dans un tel régime, dans la grande entreprise, l'employeur économiquement l'emporte inévitablement. Dans la petite industrie ou la moyenne, l'employeur qui ne fait pas partie d'aucune association peut être la cible d'une forte organisation ouvrière.

Cependant, si l'on ne tombe pas dans un des cas d'exception à l'application de la Loi du salaire minimum, article 2, *S.R.Q.*, 1941, le contrat individuel de travail est soumis à la réglementation de cette loi au moyen des ordonnances et en particulier de l'Ordonnance n<sup>o</sup> 4.

Supposons maintenant que notre groupement ouvrier ou notre groupe de patrons décide de s'organiser en syndicat ou en association.

---

1. Ce travail a été présenté le 10 décembre 1956 à un séminar dirigé par M<sup>e</sup> Marie-Louis Beaulieu. Ces séminars, qui sont facultatifs, ont été introduits cette année par le professeur et ils réunissent une douzaine de membres.

Un court travail y est présenté. Le conférencier doit ensuite justifier sa position, compléter son exposé s'il y a lieu, fournir les principaux éléments de la discussion en groupe, puis, pour terminer, M<sup>e</sup> Beaulieu fait les mises au point nécessitées soit par le texte, soit par la discussion.

Autrefois, dans les milieux ouvriers, dès que les 20 premiers membres avaient signé leur carte et payé leur contribution, on faisait immédiatement incorporer le syndicat en vertu de la Loi des Syndicats professionnels, *S.R.Q.*, 1941, ch. 162, et quand l'employeur montrait un esprit favorable, on pouvait négocier une convention collective de travail, ce qui peut encore se faire. Mais devant des difficultés de plus en plus nombreuses pour les syndicats ouvriers, ceux-ci se prévalent presque toujours maintenant des lois de 1944, et surtout de la Loi des Relations ouvrières, ch. 162-A, *S.R.Q.*, 1941. On se hâte donc pour arriver à la majorité absolue et obtenir un certificat de reconnaissance syndicale de la Commission des Relations ouvrières.

*Deuxième phase : La reconnaissance syndicale :*

Le syndicat a obtenu la majorité absolue soit 50% plus un, de l'entreprise ou de départements en particulier, article 4 et article 5, 2<sup>e</sup> alinéa du chapitre 162-A, *S.R.Q.*, 1941.

Le syndicat présente sa requête à la Commission des Relations ouvrières en se servant des formules par elle fournies et en suivant le Règlement n<sup>o</sup> 1. L'article 6 nous dit :

« Toute association qui désire être reconnue pour les fins de la présente loi comme représentant d'un groupe de salariés ou d'employeurs doit s'adresser par requête écrite à la Commission et celle-ci, après enquête, détermine si cette association . . . »

Cette requête doit être appuyée d'une résolution de l'association, 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 :

« La présentation de la requête prévue au présent article doit être autorisée par une résolution de l'association dont une copie attestée par la signature du président et du secrétaire doit être produite à l'appui. »

À ce moment, l'employeur est avisé que la Commission a devant elle une demande de reconnaissance syndicale pour tous ou partie de ses employés. C'est ici que se place la contestation de la demande de certification. L'employeur peut alléguer, par exemple, que tel ou tel membre ne peut faire partie du syndicat parce qu'il est compris dans les exceptions de l'article 2 paragraphe a) du chapitre 162-A, *S.R.Q.*, 1941.

Il peut aussi plaider qu'il y a eu contrainte ou intimidation de la part des organisateurs, que la propagande syndicale s'est faite sur les lieux du travail. Ce sont les articles 20, 22, 23 de la même loi.

Enfin l'employeur peut se servir des recours civils qui sont susceptibles d'application, le bref de prohibition par exemple.

Si l'employeur congédie des ouvriers parce qu'ils ont usé de leur droit d'association ou de négocier collectivement, il s'agit là de manœuvres antisyndicales et le syndicat peut poursuivre l'employeur avec l'autorisation de la Commission ou le consentement du procureur général devant le tribunal correctionnel pour pratiques interdites, articles 46, 48, et 49 de la même loi.

Il peut arriver aussi qu'en face de difficultés, le syndicat déclenche la grève, grève illégale par conséquent, parce qu'interdite par l'article 24 de la loi qui ne permet la grève qu'après qu'une association certifiée a fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective de travail.

La Commission des Relations ouvrières ordonnera dans nombre de cas un vote parmi tous les ouvriers couverts par la demande de reconnaissance syndicale, article 8. C'est quand la vérification du caractère représentatif de l'association n'a pu se faire par examen des livres et archives du syndicat et autres documents par application de l'article 7.

Enfin, la Commission s'étant assuré de ce caractère représentatif délivre son certificat de reconnaissance syndicale en vertu de l'article 9 :

« La Commission émet, en faveur de toute association reconnue, un certificat spécifiant le groupe à l'égard duquel elle a qualité de représentant. »

Elle avise alors la partie patronale concernée et l'employeur doit reconnaître l'association majoritaire tel que le prescrit l'article 4 :

« Tout employeur est tenu de reconnaître comme représentant collectif des salariés à son emploi, les représentants d'une association groupant la majorité absolue desdits salariés et de négocier de bonne foi avec eux, une convention collective de travail. »

Notre association est prête à négocier et elle prépare un projet de convention collective qu'elle fera parvenir à l'employeur en même temps que l'avis de son désir de négocier en vertu de l'article 11 de la même loi, mais elle n'est pas obligée de se servir immédiatement de ce certificat :

« Une association reconnue par la Commission, si elle désire se prévaloir de la reconnaissance, donne à l'employeur ou à l'association de salariés, selon le cas, avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu ou ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective de travail. »

### *Troisième phase : La négociation collective privée :*

Les parties se rencontrent soit chez l'employeur, soit sur un terrain neutre, ce qui se faisait beaucoup plus autrefois. Habituellement le président, le secrétaire et un conseiller technique représentant la partie

syndicale tandis que, du côté patronal, on verra soit le président de la compagnie, le gérant, le directeur du personnel et très souvent un avocat. Les associations patronales se servent presque toujours de leur procureur.

De plus en plus, nous voyons les mouvements ouvriers et les associations patronales se servir de personnes spécialisées dans les relations industrielles.

Même si le syndicat a préparé un projet de convention collective, l'employeur en présentera un autre. Et ce sera une discussion autour de la table, chaque partie faisant valoir ses arguments, suggérant des propositions et des contre-propositions. Les clauses contractuelles ne demanderont pas beaucoup de discussion, si ce n'est la sécurité syndicale ; mais le salaire, les heures de travail, les congés payés, les plans de boni demanderont beaucoup plus d'efforts et de compromis. Les parties ont quelquefois des problèmes très techniques comme l'évaluation des tâches par exemple.

On peut s'entendre sur un certain nombre de clauses mais ne pas « s'accrocher » du tout sur le salaire ; ou encore on s'entend entièrement, le but poursuivi est atteint et une convention collective est signée. Si les conditions s'y prêtent, les parties conviennent d'en demander l'extension et alors le chapitre 163, *S.R.Q.*, 1941, recevra son application.

Les procédures de demande de reconnaissance syndicale et d'association s'appliquent même si l'employeur concerné est déjà couvert par un décret, avec cette restriction qu'on ne pourra signer de convention ordinaire moins avantageuse que le décret, ceci par application des articles 11, 12, 13 de la Loi de la Convention collective et de l'application que la Cour suprême en a donné dans : *Comité paritaire de l'industrie de l'imprimerie de Montréal vs Dominion Blank Book Co. Ltd.*<sup>2</sup>

Si les parties ne s'entendent pas du tout ou ne sont que partiellement d'accord l'article 12 du chapitre 162A entre en fonctions :

« Si les négociations se sont poursuivies sans succès pendant trente jours ou si l'une ou l'autre des parties ne croit pas qu'elles puissent être complétées dans un délai raisonnable, chaque partie peut en donner avis à la Commission en exposant les difficultés rencontrées. »

Qu'advient-il alors ?

*Quatrième phase : La conciliation :*

Que fait la Commission ? Nous trouvons la réponse à l'article 13 :

« Sur réception d'un tel avis la Commission en informe le Ministre qui charge sans délai un conciliateur de conférer avec les parties et de tenter d'effectuer un règlement. »

2. (1944) S.C.R., 213.

Le conciliateur chargé de l'affaire donne avis aux parties de le rencontrer tel jour, à telle heure et à tel endroit. Il se place toujours sur un terrain neutre.

À cette première séance, le conciliateur prend connaissance des prétentions de chacune des parties et il observe leur état d'esprit. Pour réussir dans ses fonctions, le conciliateur doit posséder une bonne dose de psychologie, ré : *La négociation collective*, par Frédérick H. Harbison et John R. Coleman, traduit de l'anglais par Roger Chartier.

Par la suite, le conciliateur rencontrera les parties à tour de rôle, cherchant à deviner l'arrière-plan de leur position puis il les mettra de nouveau en présence sous sa direction. S'il constate que, moyennant certaines concessions réciproques des parties, l'entente est possible, muni de toutes ces données il fera une suggestion, tâchant par la suite de la faire accepter, en un mot comme le dit l'article : « Il tentera d'effectuer une entente », et alors, nous aurons une convention collective conclue au stage de la conciliation.

Supposons cependant un cas où l'entente n'a pas été possible à la conciliation. L'article 14 de la Loi des Relations ouvrières s'applique :

« Le conciliateur fait rapport au ministre dans les quatorze jours de la réception de ses instructions. Si le rapport atteste que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage suivant la Loi des différends ouvriers de Québec, ch. 167, S. R. Q., 1941, le rapport du conciliateur tenant lieu de la demande prévue en ladite loi. »

#### *Cinquième phase : L'arbitrage :*

Nous voilà rendu à l'arbitrage, la dernière étape pour régler pacifiquement notre différend ouvrier.

La première chose, c'est la nomination des arbitres. L'article 18 du chapitre 167 nous donne la solution :

« Tout conseil d'arbitrage chargé de prendre connaissance d'un différend en vertu de la présente loi se compose de trois membres citoyens canadiens, majeurs nommés par le ministre.

« Le ministre nomme comme membre du conseil d'arbitrage la personne qui lui est suggérée dans les dix jours de sa demande par les employés parties au différend et la personne qui lui est suggérée dans le même délai, par le patron également partie au différend. Le ministre peut désigner d'office et nommer une personne pour agir comme membre du conseil d'arbitrage lorsque la partie intéressée ne lui a pas fait de suggestion dans le délai prescrit.

« Les deux membres nommés en vertu de l'alinéa précédent doivent, dans les cinq jours de leur nomination, ou s'ils ont été nommés à des dates différentes, dans les cinq jours de la dernière nomination, suggérer au ministre une personne impartiale et compétente pour agir comme troisième membre et président du conseil d'arbitrage. »

Qu'arrive-t-il si les arbitres n'arrivent pas à s'entendre sur le choix du président? Le même article prévoit cette éventualité :

« Le ministre nomme membre et président une personne impartiale et expérimentée qui n'est pas personnellement associée ni intéressée dans un commerce ou une industrie et qui ne semble pas, à raison de ses occupations ou affaires, ou par suite de toute autre influence, prévenue en faveur des ou contre le patron ou les employés.

L'arbitrage procède ensuite selon la Loi des différends ouvriers de Québec et en se servant des procédures que M<sup>e</sup> Beaulieu nous a si brillamment expliquées.

Dans les trois mois de la date de nomination du président, à moins qu'un délai additionnel n'ait été accordé par le ministre, le conseil rend sa sentence, laquelle n'est pas obligatoire sauf si l'employeur est un service public. La décision dans ce dernier cas peut être exécutée au moyen de procédures intentées par toute partie intéressée ou la Commission de Relations ouvrières, article 4, chapitre 169, *S.R.Q.*, 1941.

La sentence est rendue mais elle ne donne pas satisfaction au syndicat, et alors celui-ci peut se prévaloir de l'article 24 de la Loi des Relations ouvrières :

« Toute grève ou contre-grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue comme représentant du groupement de salariés en cause, et tant que cette association n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception par le ministre du travail, d'un rapport du conseil d'arbitrage sur le différend. »

La grève peut commencer mais avant que le vote de grève soit pris ou même après ce vote, la pratique veut, surtout dans les cas importants, que l'on demande la médiation du ministre du travail, ou que l'on fasse de la conciliation post-arbitrale ; deux procédés qui ne sont pas prévus par aucune loi et par conséquent pas obligatoires mais qui s'avèrent souvent efficaces.

La grève est une épreuve de force et celui qui pourra la supporter le plus longtemps en sortira vainqueur. Le risque est grand surtout pour les ouvriers et une décision de grève ne doit pas être prise à la légère.

La grève prend fin sur un règlement à base de concessions et, comme l'a dit M<sup>e</sup> Beaulieu, pour arriver à ce résultat on met souvent de côté les questions légales. On s'entend sur une convention collective et l'année suivante ou dans deux ans ou trois ans selon la durée de l'entente, les négociations reprendront. Mais au cours de la vie de la convention, des griefs peuvent surgir qui nécessiteront soit l'arbitrage prévu par

l'accord collectif, que l'on appelle arbitrage conventionnel, soit l'arbitrage légal prévu au deuxième paragraphe de l'article 14 de la Loi des Relations ouvrières :

« Si le rapport atteste que l'entente n'a pas été possible, le ministre nomme un conseil d'arbitrage suivant la Loi des différends ouvriers de Québec (chap. 167), le rapport du conciliateur tenant lieu de la demande prévue en ladite loi. »

Voilà dans les grandes lignes exposées, les procédures que les représentants du syndicat ou de l'employeur ou leur avocat respectif devront suivre pour amener la collaboration nécessaire à la paix sociale et au succès économique d'une entreprise.

Jean-Paul LALAN CETTE,  
Droit III.

