

Recommandations arbitrales dans le Québec, 1950-1952

Gilles Beausoleil

Volume 8, numéro 2, mars 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022959ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022959ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Beausoleil, G. (1953). Recommandations arbitrales dans le Québec, 1950-1952. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(2), 204-229. <https://doi.org/10.7202/1022959ar>

Résumé de l'article

L'étude subséquente a surtout pour but d'analyser le contenu des recommandations arbitrales de juin 1950 à juin 1952. Comme les conflits sur la sécurité syndicale sont difficilement compréhensibles sans une connaissance de l'arrière-plan historique des problèmes syndicaux, l'auteur résume les principaux événements expliquant l'importance que les unions attachent à la sécurité syndicale. Il porte ensuite son attention sur les clauses les plus controversées parmi les clauses non-monétaires. L'analyse des clauses monétaires est surtout faite par voie de comparaisons avec les clauses moyennes des conventions collectives; l'auteur souligne cependant les limitations inévitables de ces comparaisons.

Recommandations arbitrales dans le Québec, 1950-1952

Gilles Beausoleil

L'étude subséquente a surtout pour but d'analyser le contenu des recommandations arbitrales de juin 1950 à juin 1952. Comme les conflits sur la sécurité syndicale sont difficilement compréhensibles sans une connaissance de l'arrière-plan historique des problèmes syndicaux, l'auteur résume les principaux événements expliquant l'importance que les unions attachent à la sécurité syndicale. Il porte ensuite son attention sur les clauses les plus controversées parmi les clauses non-monétaires. L'analyse des clauses monétaires est surtout faite par voie de comparaisons avec les clauses moyennes des conventions collectives; l'auteur souligne cependant les limitations inévitables de ces comparaisons.

Tout système juridique qui reconnaît le syndicalisme prévoit une procédure quelconque de conciliation ou d'arbitrage. Coutume ou loi, cette procédure a pour but d'éviter que la seule solution aux difficultés dans les négociations patronales-ouvrières soit la grève qui est considérée comme un recours ultime. Dans le système de droit anglo-saxon, où l'issue des conflits est plus largement laissée au libre jeu du « bargaining power », les règles de la conciliation et de l'arbitrage sont moins rigoureusement fixées. La loi de la province de Québec prévoit un appareil précis de conciliation et d'arbitrage que doivent respecter les unions ouvrières sous peine de voir leurs réclamations et surtout les grèves qu'ils déclanchent, vouées à l'illégalité. Le caractère normatif du droit civil québécois qui s'appuie sur des bases éthiques, répugne à laisser les relations sociales à caractère juridique évoluer en toute liberté.

L'arbitrage joue un rôle trop prononcé; il est trop souvent utilisé lors des conflits industriels pour que les officiers de syndicat, les employeurs et les hommes politiques n'y soient pas fortement intéressés. Certes, la plupart sont au courant de la procédure légale, mais la connaissance

BEAUSOLEIL, GILLES, bachelier en sciences sociales (sociologie), Université Laval, Québec.

des résultats concrets que révèle l'expérience des arbitrages sur une certaine période de temps, nécessite des études factuelles du contenu des recommandations arbitrales. C'est à ce but que vise notre étude, bien que, pour une meilleure compréhension de la part des lecteurs, nous expliquerons brièvement la procédure de l'arbitrage telle que fixée par la loi.

L'utilité de cette étude nous semble évidente. Elle rend compte des changements que proposent les tribunaux d'arbitrage dans les conventions collectives. Elle attire l'attention sur les principaux problèmes qui nécessitent la conciliation et l'arbitrage. Elle exprime l'attitude des parties en présence et surtout la position des milieux juridiques et politiques dans les conflits ouvriers, par l'influence décisive du président du tribunal, habituellement nommé par le Ministère du Travail. Les chefs ouvriers y trouveront certains résultats d'ensemble tandis que les hommes politiques pourront mieux voir la signification concrète de l'arbitrage, les lacunes de sa structure ou de son fonctionnement.

Ce travail, cependant, est soumis à de sérieuses limitations. L'étude des arbitrages, dans une analyse parallèle des conventions collectives et du contenu de leurs clauses, ne peut donner une idée exacte de l'évolution des relations patronales-ouvrières dans la province de Québec. En effet, ce sont seulement les cas litigieux qui vont à l'arbitrage alors que les parties sont aux prises avec de sérieuses difficultés ou manifestent une opposition déterminée. Une autre limitation se trouve dans le manque de termes de comparaison. Aucune étude extensive des arbitrages des autres provinces n'a été réalisée; en Ontario, le Ministère du Travail ne publie même pas ces documents. Les pôles de comparaison demeurent donc les études sur les conventions collectives; comme la négociation et l'arbitrage sont très différents, il n'en résulte que des parallèles boiteux.

Pour réaliser cette étude, nous nous sommes principalement servi des textes des recommandations arbitrales, contenues dans les Bulletins publiés par le ministère du Travail du Québec. Nous avons analysé cent cinquante-six recommandations qui ont été émises entre le 27 juin 1950 et le 28 juin 1952.

LA REPARTITION DES ARBITRAGES

Même si le développement industriel du Québec s'est effectué dans toutes les industries, sauf dans le domaine de la métallurgie lourde, les conflits se sont concentrés surtout dans certaines industries, comme le révèle le tableau suivant.

TABLEAU 1. — RÉPARTITION DES ARBITRAGES D'APRÈS LEUR NOMBRE
PAR INDUSTRIE ¹, JUIN 1950-1952

Textile:	29	Produits végétaux:	7
Services:	28	Construction:	6
Bois:	24	Cuir:	6
Métallurgie:	22	Imprimerie:	5
Transports:	11	Métaux non-ferreux:	2
Produits chimiques:	8	Mines:	1
Appareils électriques:	7	Pulpe et papier:	0
Total:			156

- (1) Nous utilisons, dans ce tableau comme dans le reste de l'étude, la classification industrielle standard adoptée par les services fédéraux dans leurs publications, particulièrement dans les rapports statistiques.

Les quatre industries qui ont exigé l'arbitrage le plus souvent sont celles où la tension dans les relations industrielles est la plus grande. Cette tension s'explique par les conditions spéciales qui prévalent dans ces industries.

Dans le textile, les heures de travail, les salaires, horaires et hebdomadaires, sont inférieurs à la moyenne dans l'industrie manufacturière de la province. On travaille en moyenne environ trois heures par semaine de moins que dans l'ensemble. Les gains horaires représentent 85.2 pour cent en 1950, 84.9 pour cent en 1951, 80.7 pour cent en 1952, de la moyenne du Québec dans l'industrie manufacturière ². La situation se détériore donc de 1950 à 1952, où, au début de cette année, elle atteint son maximum.

Dans les services, durant la période de juin 1950 à 1952, la moyenne d'heures de travail demeure stable alors que la moyenne générale de l'industrie diminue régulièrement. Les salaires sont inférieurs à la moyenne de l'industrie: 66 pour cent en 1950, 65.7 pour cent en 1951, 59.6 pour cent en 1952. Les ouvriers du bois (bois ouvré et meubles) travaillent en moyenne trois heures de plus par semaine que la moyenne des ouvriers de l'industrie manufacturière. Les salaires ont varié entre

- (2) Tous les renseignements sur les heures de travail et les gains horaires utilisés dans cette étude proviennent de "Man-Hours and Hourly Earnings", publication mensuelle du Ministère Fédéral du Travail.

78.8 pour cent en 1950 et 75.1 pour cent en 1952, de la moyenne générale dans l'industrie. Les conditions sont donc manifestement plus mauvaises dans ces industries, et, de plus, elles ont empiré dans la période concernée.

La situation de la métallurgie et des transports est différente. La moyenne des heures de travail n'est que peu élevée par rapport à la moyenne générale de l'industrie manufacturière de la province. La moyenne des salaires dépasse cette moyenne générale de 10.3 à 14.4 pour cent. Dans le domaine des transports, la moyenne des gains horaires est voisine de la moyenne générale: elle varie entre 4.3 pour cent en 1950 et .2 pour cent en 1952 au-dessus de cette moyenne. Le décalage entre les heures de travail dans cette occupation et la moyenne générale de l'industrie s'accroît: en 1950, il était de 3.2 heures par semaine, en 1951, de 4.4 et en 1952, il atteint 6.6 heures de plus. Malgré ces conditions convenables, sauf pour les heures de travail dans les transports, les conflits ont été nombreux dans ces deux industries. Ils sont dus au degré de syndicalisation et à l'importance de ces industries dans l'économie nationale.

Les causes de tension dans une industrie sont aussi diverses que l'infériorité chronique des conditions de travail, la solidité et la puissance des unions ouvrières et l'importance de l'industrie concernée dans l'économie nationale. Il faut aussi noter que, dans les cinq industries concernées, les salaires se sont régulièrement détériorés depuis 1948, si on les compare à la moyenne générale de l'industrie manufacturière dans la province, alors que durant la même période, le coût de la vie montait avec une intensité inusitée, soit de 165.4 à 187.3.

Quelle est la distribution des arbitrages par année? En 1950, il y en eut 30 pour les six derniers mois de l'année, soit 5 par mois; en 1951, 73, soit une moyenne de 6.1 par mois; mais en 1952, cette moyenne mensuelle s'élève: elle passe à 8.9 par mois pour les six premiers mois de l'année. Si l'on tient compte que la période entière des négociations dure parfois de huit à dix mois et que nombre de conventions collectives se terminent à la fin de l'année, on peut déduire que cette moyenne n'a pas diminué si elle n'a pas augmenté. On peut aussi en conclure, constatation très générale et vérifiée par d'autres symptômes, que l'acuité des problèmes ouvriers ne marque pas de déclin et tend même à s'amplifier.

La distribution des recommandations arbitrales par centrale syndicale est illustrée par le tableau suivant.

TABLEAU 2. — RÉPARTITION DES RECOMMANDATIONS ARBITRALES
D'APRÈS LES CENTRALES SYNDICALES, JUIN 1950-1952

<i>Centre syndical</i>	<i>Total</i>	<i>1950 (6 mois)</i>	<i>1951</i>	<i>1952 (6 mois)</i>
C.M.T.C.....	52	16	23	13
C.C.T.....	33	6	15	12
C.T.C.C.....	59	5	27	27
Non-affiliée.....	12	3	8	1
Total:.....	156	30	73	53

La distribution annuelle est à peu près régulière, sauf que la C.T.C.C. ne demandait que 5 arbitrages en 1950 alors que le C.M.T.C. en demandait 16; en 1952, les rôles sont renversés: le C.M.T.C. se contente de 13 arbitrages tandis que la C.T.C.C. en a 27 à son crédit. Signe de l'agressivité croissante de ce groupe syndical !

La plupart des entreprises où l'arbitrage a été nécessaire se trouvent dans la ville de Montréal, du moins dans le grand Montréal. Seulement douze tribunaux se sont formés à Québec, même si la proportion augmente singulièrement en 1952. En 1950, il n'y avait que six arbitrages dans les petites villes tandis qu'en 1952, il y en avait vingt-deux. C'est là une indication de l'extension géographique et démographique du syndicalisme dans le Québec.

Les objets des différends soumis aux tribunaux d'arbitrage concernent les griefs et la négociation des conventions collectives. Seulement six arbitrages ont dû décider de griefs. La majorité des arbitrages ont été rendus nécessaires pour la négociation des conventions collectives. Les clauses non-monétaires, si l'on excepte la sécurité syndicale, sont moins sujets à conflits. Les salaires prennent la première place: on les discute dans 147 cas sur 156. Les aspects auxiliaires du salaire sont aussi examinés, comme les bonis de vie chère (36 cas), les primes de nuit (20) et le surtemps (38). Dans la moitié des arbitrages environ (80 à 86), les vacances payées, les congés statutaires, la rétroactivité et les heures de travail sont discutés. Les autres objets controversés dans les arbitrages sont les clauses de bien-être, les conditions de travail, la séniorité et la durée de la convention.

LES GRIEFS A L'ARBITRAGE

Les griefs qui sont portés à l'arbitrage ne sont pas sans importance car les règles qui servent à leur solution sont utilisées par la suite tant dans les décisions arbitrales que dans l'administration ordinaire des relations du travail. Les objets de ces arbitrages furent le respect de la séniorité dans une promotion, la rétroactivité, le respect de la convention et le changement du système d'évaluation des tâches.

Dans deux entreprises, la direction changea des ouvriers de tâches sans tenir compte de l'ancienneté. Les Compagnies ont tenté de prouver que les employés promus étaient plus compétents mais leur preuve était faible et inadéquate. La Compagnie Butterfly Hosiery, de plus, s'appuya sur les droits de la direction reconnus par un article de la convention collective, mais un autre article précisait que « ces fonctions devaient être exercées d'une manière conforme aux stipulations de la convention ». Or, la convention contenait une clause d'ancienneté. Dans les deux cas, le tribunal recommanda le transfert des promotions aux employés ayant une plus grande ancienneté.

La rétroactivité des salaires s'applique-t-elle seulement aux employés actuels ou aussi aux employés qui ont quitté l'emploi de la Compagnie durant les négociations? Ce problème s'est posé après la signature de la convention de 1951 entre la Canadian General Electric de Montréal et l'union, affiliée au Congrès Canadien du Travail.

Le tribunal a décidé, dans ce cas, que les employés qui ont quitté l'emploi de la Compagnie durant cette période pour améliorer leur situation économique n'ont pas le droit à la rétroactivité tandis que ceux qui ont été renvoyés sans raison valide, pouvaient s'en prévaloir.

Un employeur de Ste-Agathe tenta, au printemps de 1951, de ne pas se soumettre à la convention collective en alléguant qu'il croyait à tort que l'union représentait la majorité de ses employés. Le tribunal décida que l'employeur était lié par la convention qu'il avait signée et qu'il devait exécuter la clause de sécurité syndicale qui y était contenue.

L'installation d'un nouveau mode d'évaluation des tâches a nécessité deux arbitrages. Dans le cas de la Canadian General Electric, le tribunal décida que l'instauration du nouveau système avait été psychologiquement malhabile et que la Compagnie devait payer en rétroactivité la différence entre les salaires gagnés et le taux précédent. Par contre, le tribunal ne blâma pas la Compagnie de la mesure disciplinaire prise, soit une suspension, à cause du « slow-down » évident. Dans l'arbitrage

du différend entre la Dominion Textile et le Syndicat Catholique du textile de Montmorency, le tribunal opina que, dans les circonstances, le système était bon, voire nécessaire, mais que l'allouance de fatigue et de repos était faible. De plus, il recommanda à la Compagnie d'améliorer les conditions d'éclairage, de température, d'humidité et de poussière, pour rendre le travail moins fatigant.

LES LOIS OUVRIERES

Quelques notes brèves sur les lois ouvrières permettront au lecteur de situer le contexte légal de l'arbitrage et de saisir plus complètement la signification générale des données factuelles que révèle l'étude des recommandations arbitrales. Implicitement ou explicitement, la Loi des relations ouvrières³ et la Loi des différends ouvriers⁴ sont reliées au fonctionnement de l'arbitrage. Certains types de sentences se rapportent aussi à la Loi des différends ouvriers dans les services publics⁵ et à la Loi de la convention collective⁶.

La Loi des relations ouvrières constitue la loi de base du droit ouvrier de la province de Québec. Elle reconnaît le droit d'association et oblige tout employeur à négocier de bonne foi avec une association qui groupe ses employés. En second lieu, la Loi crée un mécanisme obligatoire de réglementation des conflits par la conciliation et l'arbitrage avant le recours à l'arme ultime de la grève. L'administration de la Loi relève de la Commission de relations ouvrières du Québec, formée par le Lieutenant-Gouverneur en conseil. Les décisions de la Commission sont majoritaires. Elle peut prendre toute décision nouvelle et reviser ou révoquer toute décision antérieure qui tombe dans le cadre de la Loi.

La Loi des différends ouvriers contient surtout le mécanisme de l'arbitrage. Un tribunal d'arbitrage se compose de trois membres numérotés par le ministre du Travail: un membre est proposé par l'employeur, un second, par l'union et le président est suggéré par les deux autres membres ou, à défaut d'entente, est nommé par le ministre du Travail. Il doit décider des différends suivant l'équité et la bonne conscience. Il doit publier sa recommandation le plus rapidement possible, dans un

(3) Statuts Refondus du Québec, chapitre 162A.

(4) S.R.Q., chapitre 167.

(5) S.R.Q., chapitre 169.

(6) S.R.Q., chapitre 163.

délai maximum de trois mois; il peut cependant obtenir un sursis pour une raison valable.

L'apport original de la Loi des différends dans les services publics ⁷ consiste dans le caractère obligatoire de la sentence arbitrale dans les services publics où toute grève ou contre-grève est illégale. La sentence est exécutoire sous l'autorité d'un tribunal compétent, sur requête d'une des parties ou de la Commission de relations ouvrières. La Loi de la convention collective a pour objet l'extension d'une convention collective dans tout commerce, industrie ou occupation à tous les employeurs et employés de la province ou d'une partie de la province. La procédure se fait par pétition d'une des parties ou des deux parties et par décision d'extension par le Lieutenant-Gouverneur en conseil.

LES PRINCIPAUX OBJETS DES RECOMMANDATIONS

La sécurité syndicale

Parmi les 81 recommandations où il est question de sécurité syndicale, 11 contiennent une clause de sécurité syndicale, 37 une clause de retenue syndicale seulement et 25 une clause de sécurité et de retenue syndicale. Dans 8 cas, la clause demandée fut refusée et l'union n'obtint aucune clause ou dut se contenter de la clause déjà incluse dans la convention précédente. Les clauses de retenue syndicale, avec un total de 72, sont beaucoup plus communes que les autres clauses de sécurité syndicale dont le total atteint seulement 36. Un tableau fera mieux voir l'état de la sécurité syndicale dans les recommandations que nous étudions.

Aucune clause d'atelier fermé ne fut accordée et elle fut refusée une fois. L'atelier syndical ne se retrouve que dans quatre recommandations et il fut rejeté dans cinq cas. L'atelier syndical imparfait est assez commun; il fut suggéré dans douze recommandations et ne fut refusé qu'une seule fois. La plupart des arbitrages, soit dix-neuf, accor-

(7) La loi définit le terme « services publics » par énumération: 1) les corporations municipales et scolaires; 2) les institutions d'assistance publique au sens de la Loi de l'assistance publique de Québec (chap. 187); 3) les asiles d'aliénés; 4) les entreprises de transmission de messages téléphoniques ou télégraphiques, de transport, de chemins de fer, tramway ou navigation, de production, de transmission, de distribution ou de vente de gaz, d'eau ou d'électricité, — à l'exception des chemins de fer sous la juridiction du Parlement du Canada; 5) les services du gouvernement de la province, mais à l'égard seulement des fonctionnaires et ouvriers visés par la Loi du service civil (chap. 11), et subordonnement aux dispositions de la dite loi.

TABLEAU 3.—CLAUSES DE SÉCURITÉ SYNDICALE PROPOSÉES DANS
LES RECOMMANDATIONS ARBITRALES, JUIN 1950-1952

<i>Clauses du soutien financier du syndicat:</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Atelier fermé:	0	
Atelier syndical:	4	11.1%
Atelier syndical imparfait:	12	33.3
Atelier préférentiel:	1	2.8
Maintien d'affiliation:	19	52.8
	36	
 <i>Clauses d'affiliation syndicale:</i>	 <i>Nombre</i>	 <i>Pourcentage</i>
Retenue syndicale:		
Obligatoire:	3	4.2%
Volontaire:	9	12.5
Révocable:	14	19.4
Irrévocable:	43	59.7
 Formule Rand:		
Générale:	1	1.4
Pour les nouveaux employés:	2	2.8
	72	

dent le maintien d'affiliation. Le pourcentage des refus par rapport aux demandes n'est pas élevé, mais il se concentre autour des formes contestées de sécurité et de retenue syndicale, l'atelier fermé et l'atelier syndical, la retenue syndicale obligatoire et la formule Rand. On propose ces formes très peu souvent par rapport aux dispositions habituelles des conventions collectives.

Pour pouvoir apprécier la signification exacte des clauses de sécurité syndicale, il nous faudrait pouvoir comparer avec les arbitrages dans les autres provinces ou le pays entier. Cette démarche est impossible pour les raisons déjà énoncées. Les comparaisons auxquelles nous recourrons feront voir l'écart entre les clauses obtenues dans les recommandations arbitrales et les conventions collectives. En tenant compte du caractère litigieux des arbitrages et de leur situation spéciale dans le processus complet de négociation, le lecteur devra pondérer les données que nous citons; l'écart s'en trouvera sûrement réduit.

Selon la Gazette du Travail d'octobre 1951⁸, dans l'industrie manufacturière canadienne, 48.5 pour cent des conventions qui contiennent une forme quelconque de sécurité syndicale renferment une clause d'atelier fermé ou d'atelier syndical; les recommandations étudiées ne font mention d'aucune clause d'atelier fermé et l'atelier syndical parfait n'est proposé que dans 11.1 pour cent des arbitrages. Au moins 68.8 pour cent de ces conventions incluent une clause d'atelier syndical parfait ou imparfait, tandis que seulement 44.1 pour cent des arbitrages concernés se trouvent dans la même position. La même tendance se retrouve au sujet de la retenue syndicale: 13.8 pour cent des conventions dans l'industrie prévoient la retenue syndicale obligatoire tandis que 4.2 pour cent seulement dans les décisions arbitrales; on ne note la formule Rand qu'une seule fois, soit 1.2 pour cent, tandis qu'elle se retrouve dans 11.6 pour cent des cas dans l'industrie entière. La retenue syndicale irrévocable obtient le plus haut pourcentage dans les conventions collectives et dans les recommandations arbitrales.

Comme nous l'avons noté à plusieurs reprises, la position des parties dans un arbitrage est différente de leur attitude respective lors de la signature d'une convention collective. Quand les parties s'entendent à propos d'une convention, ils y arrivent par une série de compromis mutuels où la force syndicale, la souplesse des parties, la compensation des avantages jouent un rôle important et permettent l'obtention de certains avantages marqués sur un point précis ou sur un ensemble de demandes. A l'arbitrage, l'attitude des parties est différente: des positions fermes sont prises au sujet des objets en litige après des tentatives d'ajustement et d'entente et le tribunal doit juger ces objets. Il n'en peut résulter des avantages excessifs pour l'une des parties, à moins que l'autre soit complètement dans le tort. De plus, le tribunal tient ordinairement compte des normes habituelles et des décisions antérieures, c'est-à-dire, en termes juridiques, de la jurisprudence du travail.

Cependant, en tenant pleinement compte de cette pondération, il ressort clairement de cette brève analyse statistique que la tendance générale dans l'attribution de certaines clauses de sécurité syndicale dans le Québec et dans le pays entier, est différente. Des formes telles que l'atelier fermé, l'atelier syndical, la retenue syndicale obligatoire et la formule Rand sont manifestement *taboues* pour la plupart des tribunaux d'arbitrage, c'est-à-dire, pour les présidents et les arbitres patronaux.

(8) « *La Sécurité syndicale dans les conventions collectives* », La Gazette du Travail, Ministère Fédéral du Travail, Vol. LI, no 10, pp. 1326-1328.

Puisque le problème se présente sous cet angle, nous analyserons certaines formes controversées de sécurité ou de retenue syndicale et nous essayerons, d'une manière très schématique, de rapporter l'arrière-plan historique du problème dans la province.

Dans un jugement important au sujet du différend entre Noranda Mines Ltd et les Mineurs Unis d'Amérique (United Steelworkers of America), le tribunal, par une décision majoritaire, rejette *toute forme* de sécurité et de retenue syndicale. Au sujet de l'atelier fermé, il allègue qu'il est surprenant de voir l'union obligée d'imposer ses cadres et ses idées; le tribunal avance également qu'il ne croit pas cette clause légale puisqu'elle menace la liberté d'association sauvegardée par les lois de la province qui défendent toute forme d'intimidation « to induce any one to become, refrain from becoming or cease to be a member of the Union ». Pour expliquer le refus de la retenue volontaire, le tribunal allègue que cette forme n'est pas introduite dans les mines d'or du Québec (c'est tout à fait évident, il n'y a que très peu d'unions dans ces mines), que l'affermissement du syndicat doit s'obtenir grâce à la satisfaction des ouvriers et enfin, que cette mesure ne doit pas être imposée par voie gouvernementale puisque l'agence du gouvernement est extérieure (« outsider ») aux parties.

Le rapport minoritaire de Me T. Lespérance, dans ce cas, est vraiment remarquable. Il note d'abord que les meilleurs avantages monétaires, sans garantie de sécurité syndicale, offrent peu de valeur réelle, surtout dans le cas d'une « entreprise qui a manifesté à l'égard de celle-ci (l'union), une attitude intransigeante et même hostile ». Les statistiques qu'il cite, sans cependant en indiquer leur source, sont impressionnantes: sur 2,000 conventions collectives en vigueur dans la province, 90 pour cent contiennent des clauses de sécurité syndicale et 77 pour cent, des clauses favorisant l'adhésion à l'union. Parmi les 500 arbitrages, aucun ne refuse la retenue syndicale, au moins volontaire et révocable. De plus, le refus du tribunal équivaut à une tolérance forcée de l'union qui ne sera vraiment acceptée qu'au moment où elle sera très puissante. Cette attitude dénie au syndicalisme le rôle positif que lui reconnaît clairement la Loi des relations ouvrières. Aucune décision judiciaire, aucun texte de loi ne déclare l'atelier fermé et l'atelier syndical illégaux. La liberté de ne pas appartenir à un syndicat ou de n'appartenir à aucun conduit à un « individualisme absolu et purement négatif » qui ne peut être comparé à la solidarité humaine et aux valeurs

réelles de civilisation⁹.

L'atelier syndical fut refusé dans des arbitrages importants, comme, par exemple, dans les cas de la Compagnie Alphonse Raymond Limitée, de la Commission de Transport de Montréal et de Canadian Industries Limited. Selon l'opinion des tribunaux, la clause de l'atelier syndical est « illégale et à l'encontre des principes du libre syndicalisme ». Elle fut accordée, d'autre part, parce que l'employeur était manifestement anti-syndical et surtout, parce qu'elle était acceptée dans les conventions de l'industrie en cause. Cependant, elle fut proposée deux fois en 1950 et 1951, tandis qu'elle fut rejetée une fois en 1950, une fois en 1951 et trois fois en 1952. Est-ce là une simple coïncidence ou une régression réelle?

L'atelier syndical imparfait est plus commun. Il fut proposé dans la plupart des cas, parce que l'employeur était manifestement hostile au syndicat ou parce que c'était déjà une clause courante dans l'industrie en cause. Il donne cependant lieu à des prises de position qui reconnaissent la signification réelle des clauses de sécurité syndicale. Le juge Fontaine, dans le différend Grover Mills, soutient: « Il est important pour la stabilité des relations patronales-ouvrières, que l'union qui détient le mandat de négociateur et qui est signataire d'une convention collective dont elle a la responsabilité à l'égard de tous les employés, jouisse d'une certaine sécurité et qu'elle ne voie pas son existence constamment menacée ». Dans la plupart des cas, l'atelier syndical imparfait fut accordé sous les auspices de mêmes présidents: Me J.-H. Gagné, 4; le juge T.-A. Fontaine, 3; Me Victor Barré, 2. Aucune mention de Me Georges Héon qui a présidé pourtant de multiples arbitrages.

La retenue syndicale obligatoire a donné lieu à des suggestions contradictoires. Elle fut proposée une fois¹⁰ et rejetée une fois¹¹ où le tribunal justifia son attitude. Dans le premier cas, on la propose à cause de l'hostilité de l'employeur et, dans le second, on la rejette comme illégale.

(9) Bulletin du Ministère du Travail du Québec, No 537, Différend entre Noranda Mines Limited et les United Steelworkers of America, Me G. Héon, Me L.-F. Gendron, Me T. Lespérance, 22 novembre 1951.

(10) Dans le différend entre la Compagnie Paquet et le Syndicat Catholique des Employés, la retenue syndicale obligatoire fut proposée, étant donné que « la forte rotation de la main-d'oeuvre met continuellement l'existence du syndicat en danger, il y a eu preuve de dualisme syndical dans cette entreprise: le syndicat en cause a eu à lutter à armes inégales avec un autre syndicat déjà désigné; que les circonstances semblent indiquer qu'il y aurait possibilité qu'un jour ou l'autre, les faits déjà décrits au chapitre de l'histoire du conflit puissent renaître et qu'alors la vie du syndicat serait de nouveau en danger.

(11) Dans le différend entre « Montreal Tramways Company » et l'Association Ca-

Les tribunaux sont très catégoriques au sujet de la formule Rand, dans les cas où ils expliquent leur position. Ils la considèrent comme illégale¹². Le procès de cette formule, eu égard au code civil du Québec, semble définitif; les milieux juridiques n'accepteront des formules de ce genre que sous la pression d'un code de droit ouvrier.

Pour bien comprendre les positions actuelles vis-à-vis la sécurité syndicale, il faudrait refaire toute l'histoire du syndicalisme dans la province. L'énumération de certains événements marquants servira à éclairer la situation présente. En 1944, il y eut la promulgation de la Loi des relations ouvrières qui stipulait la liberté syndicale, à la suite des recommandations du Rapport Prévoist. Vers la fin de la guerre, la C.T.C.C. commença à évoluer assez profondément pour devenir en quelques années un mouvement ferme et revendicatif. Comme l'opposition des employeurs, dont la situation économique s'était renforcée grâce à la guerre, augmentait, les demandes pour la sécurité syndicale s'accrurent et prirent une importance spéciale.

Le juge Rand, en 1946, avait réglé la grève des ouvriers de l'auto de Windsor en proposant la formule qui porte son nom; cette clause respecte la liberté syndicale mais oblige tous les ouvriers à payer la cotisation syndicale et ainsi à contribuer au maintien du syndicat. En 1948, le juge T. Tremblay octroie la même formule au Syndicat des Employés de la Traverse de Lévis et motive ainsi sa décision: « Quant à la sécurité syndicale, il nous a paru juste d'accorder la retenue syndicale obligatoire dite « formule Rand ». Tous les employés visés par la convention bénéficient du travail de l'organisation syndicale, comme agent négociateur. Pourquoi une minorité aurait-elle la faculté de se soustraire à y contribuer tout en retirant des avantages? Ceci, qu'on le remarque bien, n'aura certainement pour effet d'inféoder les employés au Syndicat actuel. S'ils désiraient plus tard changer d'affilia-

nadienne des Chauffeurs d'Autobus Inc., le tribunal, sous la présidence du juge Héon, déclare que « le principe de la retenue syndicale obligatoire n'est pas reconnu en vertu des lois sociales actuellement en vigueur dans la Province de Québec. L'imposition d'une contribution obligatoire aurait sans doute pour effet de contredire les visées bien démocratiques exprimées dans les deux articles précités (Loi des relations ouvrières, S.R.Q., 162A, art. 2 et 22).

- (12) Le magistrat Lippé déclare, dans l'arbitrage de Victoriaville Specialties Company Ltd., que « le président de ce tribunal personnellement, est d'opinion que la clause soumise par l'union (formule Rand) est illégale selon les lois de cette province, en plus d'être à l'encontre des principes de liberté du syndicalisme ». Me Laurencelle, dans l'affaire de la Dominion Glass Ltd vs l'Union nationale des ouvriers du verre, opine que « seule, à notre sens, une retenue sur un salaire peut être acceptée si elle est volontaire, ou si elle est ordonnée par un jugement exécutoire d'un tribunal compétent ».

tion, la Loi des relations ouvrières leur permettrait en temps opportun de faire reconnaître une autre organisation soit pour l'ensemble, soit pour un groupe approprié. Par le fait même, la clause se trouverait révoquée (Loi des relations ouvrières, S.R.Q., 1941, chap. 162A, art. 16) ».

En juin 1948, le Parlement d'Ottawa avait sanctionné le Code Fédéral du Travail qui reconnaissait la légalité de clauses de sécurité syndicale¹³. Une spécification semblable dans les lois ouvrières du Québec aurait réglé les discussions et les conflits subséquents à ce sujet. Au contraire, un projet de Code du Travail, le Bill No 5, était présenté à la session de 1949. Selon ce Bill, l'atelier fermé, l'atelier syndical parfait et imparfait, la retenue syndicale obligatoire et la formule Rand devenaient des clauses illégales. Le Bill No 5 ne fit qu'une brève apparition à la Législature. Il fut retiré devant l'opposition des unions ouvrières, les pressions de l'opinion publique et la condamnation des moralistes.

Au cours de cette même année 1949, l'historique grève de l'amiante fut déclarée. La recommandation arbitrale qui suivit l'issue de la grève et qui servit de base à l'entente finale entre la Compagnie et le syndicat présente une extrême importance tant par l'extension de la grève que par les références constantes que l'on fait depuis à cette décision. Dans ses propositions, le juge T. Tremblay déclare la formule Rand illégale et socialement indésirable, parce qu'elle s'oppose aux principes du syndicalisme libre, parce que toute créance doit être reconnue par le créancier ou fixée par les tribunaux pour être valable alors que la créance engendrée par la formule Rand est obligatoire, parce que la sécurité syndicale ne peut être considérée comme une condition de travail, parce que la contribution syndicale peut être assimilée à une taxe et que le syndicat ne peut taxer ses membres, parce qu'enfin, elle peut nuire à la liberté de conscience.

Ce jugement historique ne rencontrait pas cependant l'assentiment de tous les moralistes et de tous les juristes. Déjà, au Congrès des relations industrielles de l'Université Laval en 1947, M. l'abbé Gérard Dion, dans une analyse serrée de la moralité des clauses de sécurité syndicale, montrait que ces moyens sont parfaitement légitimes et parfois néces-

(13) Selon l'article 6 de cette Loi, « rien dans la présente loi n'interdit aux parties à une convention collective d'insérer dans la dite convention une disposition stipulant, comme condition d'emploi, la qualité de membre d'un syndicat ouvrier spécifié ou accordant une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat ouvrier spécifié ».

saires pour assurer la continuité du syndicalisme. Seules d'ailleurs, les clauses d'atelier syndical et d'atelier fermé peuvent porter atteinte à la liberté du travailleur et de l'employeur. Ces limitations se justifient par la nécessité du syndicalisme pour assurer le bien commun des travailleurs et parce que ces clauses limitent seulement et ne détruisent pas l'exercice de ces libertés. Une clause obligatoire permet à l'ouvrier de jouer un rôle positif dans la recherche de ce bien commun et l'incite à ne pas se retrancher dans un individualisme injustifiable.¹⁴

Me Ls-P. Pigeon éclaire le côté juridique de la question. D'après ce dernier, aucune forme de sécurité syndicale n'est actuellement illégale, aux termes de la Loi québécoise. L'atelier fermé et l'atelier syndical s'appuient sur le droit de l'employeur d'engager et de congédier tout employé dans la période de temps où son contrat est résiliable; or, comme dans la grande majorité des cas, les ouvriers sont engagés à l'heure, le contrat est résiliable en tout temps. L'employeur n'a à rendre compte d'un congédiement que pour cause d'activité syndicale et non pour cause de non-activité syndicale. . . Pour la retenue syndicale obligatoire, on allègue souvent que l'employeur n'a pas le droit de taxer ses ouvriers. Cependant cette objection ne se présente pas dans le cas de pensions de retraite. De fait, cette déduction devient une condition de travail comme les autres déductions, et, si les ouvriers ne veulent pas les accepter, ils n'ont qu'à quitter leur emploi.¹⁵

L'importance et l'attention accordée à la sécurité syndicale se motivent facilement par le contexte historique des relations industrielles dans la province de Québec. La sécurité syndicale ne constitue certes pas le seul mode d'intégration du syndicalisme; quand ce dernier est accepté et institutionnalisé, il n'y prête même plus attention. La sécurité syndicale acquiert une réelle importance dans la période de croissance du syndicalisme, surtout si cette croissance doit faire face à de puissantes forces adverses. Cette situation se réalise pleinement dans le Québec, où l'opposition patronale trouve des alliées dans la politique gouvernementale et la faiblesse de la solidarité ouvrière.

L'institutionnalisation du syndicalisme se centre donc autour de la sécurité syndicale, mesure et levier de son statut dans la société. Le problème qui se pose, c'est celui de la reconnaissance pour le syndica-

(14) Abbé GÉRARD DION, « *Les clauses de sécurité syndicale* », Congrès des relations industrielles de Laval, 1947, pp. 77-123.

(15) Me Ls-P. PIGEON, « *La légalité des clauses de sécurité syndicale* », Bulletin des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Vol. IV, no 10, juin 1949, pp. 91-94.

lisme d'une place nécessaire, d'un rôle constructif et irremplaçable dans la structure sociale et économique contemporaine. Aux yeux de nombre de gens, les unions ouvrières doivent demeurer des associations facultatives et ne peuvent assumer le rôle d'une institution économique et sociale, à côté du pouvoir, de la responsabilité sociale et de l'action politique du patronat.

Le jeu des forces sociales traditionnelles au Canada français explique ces entraves à l'institutionnalisation du syndicalisme. L'Eglise et le pouvoir politique ont constitué les institutions de base dans le Québec. Le développement économique a amené l'organisation d'une autre institution, celle des milieux financiers et des entreprises industrielles.

Les rapports de l'Eglise et du gouvernement ont toujours été assez serrés et constants, vu leur rôle respectif et leurs exigences mutuelles. Les forces économiques ont acquis une influence prononcée, mais indirecte, sur les milieux politiques. Dans ce contexte, le syndicalisme se présenta comme une institution additionnelle, une quatrième force sociale. L'Eglise l'accepta et l'appuya, vu sa doctrine sociale, même si certaines forces d'inertie et de traditionalisme ralentirent son action dans les débuts. Actuellement, l'attitude de l'Eglise est claire. Les forces économiques tentent évidemment de bloquer l'expansion du syndicalisme. Le gouvernement actuel, à tendances fortement conservatrices, s'y oppose carrément après lui avoir fait une lutte sourde et constante dans la décade antérieure.

Une autre donnée du problème, ce sont les formes d'expression des valeurs de la culture canadienne-française. Ces valeurs, philosophiques ou morales, ont été historiquement des entités abstraites qui en sont venues à s'identifier aux institutions. Tout changement dans la structure institutionnelle semble donc une atteinte directe aux valeurs qui continuent à survivre ou qui semblent le faire. Cette illusion d'optique, croyons-nous, augmente l'hésitation des milieux juridiques à endosser l'obtention par le syndicalisme de toute forme de responsabilité sociale et politique ainsi que l'acquisition des moyens légaux, sociaux et économiques pour accomplir sa tâche.

En dernier lieu, le milieu ouvrier canadien français n'a pas encore pris conscience de son existence comme milieu. L'industrialisation étant un phénomène récent, il n'est pas adapté à cette nouvelle situation. Il ne s'est pas établi encore de tradition ouvrière dans le Québec. De fait, le milieu ouvrier se compose de membres qui vivaient, jusqu'à la dernière guerre, dans un monde mental rural et qui ne s'étaient pas

départis de l'individualisme du campagnard. Les ouvriers eux-mêmes ne saisissaient pas la nécessité du syndicalisme et son rôle d'intégration sociale.

Les changements sociaux d'après-guerre, si on les examine avec objectivité et attention, révèlent que ce travail d'institutionnalisation est en train de se réaliser, malgré toutes les entraves et les oppositions. Le syndicalisme travaille efficacement à créer une classe ouvrière, structurée et active sur le plan social, politique et culturel.

LES CLAUSES MONÉTAIRES

Les salaires

Les augmentations de salaire proposées par les recommandations arbitrales constituent le point suivant de notre étude. Ces augmentations ne sont cependant que relatives; souvent un accroissement élevé n'est suggéré qu'à cause de l'infériorité des taux préalables. Or, nous ne pouvons comparer avec les taux antérieurs parce que ces derniers ne sont pas habituellement cités dans les textes des arbitrages. Nous devons donc analyser les augmentations en elles-mêmes. Les seuls parallèles possibles sont des comparaisons avec les moyennes d'augmentation de salaires dans l'ensemble de l'industrie ou dans une industrie particulière; ici encore, cette démarche ne tient pas compte de la situation spéciale de l'arbitrage.

Toute augmentation de salaire fut refusée dans onze arbitrages, à cause de l'incapacité de payer des employeurs ou parce que les taux antérieurs ont été considérés assez élevés. Ce nombre augmente en 1952, où, pour six mois, on en compte sept. La grande majorité des recommandations, soit 133, proposent une augmentation. Ce nombre constitue 80 pour cent des décisions et atteint, en 1951, 89 pour cent.

Les augmentations moyennes par industrie sont illustrées par le tableau suivant.

Les industries où il y a tension se situent parmi les accroissements les plus faibles, sauf les transports qui dérogent à la règle commune. Cette exception est due au degré de syndicalisation, à la nécessité de ce secteur dans l'économie nationale et aux responsabilités qui incombent aux employés de ces services. De plus, les revenus des compagnies de transport ne sont pas conditionnés par la concurrence; elles possèdent

TABLEAU 4. — RÉPARTITION PAR INDUSTRIE DES AUGMENTATIONS ANNUELLES MOYENNES PROPOSÉES PAR LES RECOMMANDATIONS ARBITRALES, JUIN 1950-1952

(Augmentation en cents)

<i>Industrie</i>	<i>Augmentation moyenne par heure</i>
Transports:	\$0.28
Produits chimiques:	0.16
Construction:	0.15
Imprimerie:	0.14
Métallurgie:	0.10
Services:	0.08
Bois:	0.07
Cuir:	0.07
Textiles:	0.07

des franchises et la Régie des Transports accorde généralement une hausse de taux justifiée.

L'industrie du cuir et des chaussures présente un cas marginal. Elle est suffisamment syndicalisée car la Fédération du Cuir de la C.T. C.C. groupe 3,527 membres sur 13,285 travailleurs en 1949 et comprend 16 syndicats. Comme il y a extension juridique des conventions collectives, les barèmes sont uniformes dans chacune des zones. Le peu de pressions syndicales résulte plutôt de la régression de cette industrie dans le Québec. De 1946 à 1949, le nombre des établissements a décliné de 224 à 198. Durant cette dernière année, la moyenne des heures de travail ne s'élève qu'à 30.4 heures par semaine. La production proportionnelle du Québec a aussi diminué. Alors qu'elle couvrait 68.3 pour cent de la production canadienne en 1944, elle ne produit que 58.5 pour cent en 1949. Durant la même période, l'Ontario a monté sa part de la production nationale de 29.4 à 41.5 pour cent. En 1942, le Québec confectionnait une paire de chaussure pour \$0.24 de moins que l'Ontario. En 1949, c'est l'Ontario qui produit pour \$0.24 de moins la paire. L'amélioration des méthodes techniques en Ontario est probablement cause de ce transfert de production. Il semble que la production du Québec, à moins d'efforts prononcés, soit appelée à décliner encore.

D'après leur volume, les augmentations proposées se répartissent comme suit: 27 (26.8%) sont inférieures à \$0.05 l'heure, 37 (36.6%)

varient entre \$0.05 et \$0.10 et 37 (36.6%) dépassent \$0.10 l'heure. Le manque de connaissance des salaires antérieurs nous empêche d'évaluer la véritable signification de ces augmentations.

La majorité des arbitrages dans l'industrie du bois, du cuir et dans les services se classe dans le secteur des augmentations les plus faibles. La majorité dans les textiles, les produits végétaux (tabac, boissons) et les appareils électriques se situe entre 5 et 10 cents. Pour l'imprimerie, les produits chimiques, la métallurgie (50%), les transports et la construction, la majeure partie des arbitrages recommandent des augmentations qui dépassent 10 cents l'heure. En 1952, par exemple, les plus hautes augmentations se retrouvent dans les transports, dans l'industrie des produits chimiques, dans la construction et dans la métallurgie.

Les motifs principaux pour lesquels les tribunaux refusèrent des augmentations furent l'incapacité de payer et les taux de salaires déjà élevés, particulièrement dans les transports, où, dans deux décisions, on rejeta toute augmentation. L'incapacité de payer fut surtout signalée dans le textile qui connut un certain marasme. Cependant, dans le cas des hôpitaux, la plupart des tribunaux ne tinrent pas compte de cet argument, alléguant que le soutien des hôpitaux ne relève pas des employés, mais de la société tout entière. Un autre tribunal déclare ne pas pouvoir tenir compte des déficits causés par une mauvaise administration ou des transactions malheureuses.

Les raisons qui justifiaient les demandes d'augmentation furent les suivantes: l'augmentation du coût de la vie, mentionnée 57 fois et dans toutes les industries, l'adaptation aux barèmes de l'industrie, mentionnée 25 fois surtout dans les industries nouvelles ou spécialisées où les taux sont élevés, la capacité de payer, soulignée 6 fois. La productivité n'est utilisée qu'une fois et la comparaison des salaires avec l'Ontario est rejetée, sauf dans un cas. Les motifs soulignés par les employeurs pour maintenir le statu quo furent l'incapacité de payer, surtout dans l'industrie du meuble et des textiles, l'adaptation déjà réalisée aux barèmes de l'industrie et les taux antérieurs élevés.

Aucun principe n'est énoncé au sujet des salaires égaux ou différents pour les hommes et les femmes. Dans aucune décision, on note la nécessité d'un salaire égal pour le même travail. Cinq décisions précisent des salaires différents pour les hommes et les femmes. Mais s'agit-il d'opérations semblables ou différentes, on ne peut s'en rendre compte. Certains documents contiennent des minima différents et d'autres, des augmentations différentielles ou les deux ensemble.

Une prime de nuit est proposée dans dix-huit jugements. La majorité comporte une prime de cinq cents l'heure pour le travail fait entre 6 hres p.m. et 8 hres a.m., selon les périodes de travail courantes dans l'entreprise.

Le boni de vie chère est un supplément de salaire qui devient usuel en 1951 particulièrement, à cause des bonds prononcés du coût de la vie. La formule hebdomadaire est la plus employée. Dans la majorité des cas (61.1%), elle se chiffre à 40 cents d'augmentation par point du coût de la vie; dans la plupart des autres cas, elle est inférieure. Le boni de vie chère fut rejeté à cause d'incapacité de payer ou d'augmentations déjà élevées. Dans l'arbitrage du différend entre la Dominion Glass et l'Union Industrielle des ouvriers du verre, il fut rejeté pour une curieuse raison. Selon les mots du président, Me Laurencelle, « l'agent négociateur demande davantage, soit 40 cents par semaine, pour chaque point d'augmentation dans l'indice du coût de la vie, suivant les statistiques fédérales. Il est difficile de se rendre à cette demande, vu l'imprécision des dites statistiques. Toutes statistiques ne sont pas absolument scientifiques. Elles pèchent, plus souvent qu'autrement, par imprécision, ou sont soumises aux variations des tempéraments ou des intérêts personnels de ceux qui les constituent ou les fabriquent ». Cette citation se passe de commentaires. . .

La moyenne des augmentations obtenues par la C.T.C.C. se chiffre à 11 cents l'heure, par le C.M.T.C. à 8 cents, par le C.C.T. à 11 cents et par les unions non-affiliées à 14 cents l'heure. En 1951, à part les unions indépendantes, la moyenne obtenue par la C.T.C.C. est plus élevée mais elle régresse en dernière place en 1952 pour laisser place au C.C.T.

En excluant les arbitrages qui ne donnent pas de renseignements précis sur le volume des augmentations et ceux qui proposent des changements de taux sous forme de pourcentage, la moyenne des augmentations proposées par les recommandations a été de 6 cents l'heure en 1950, de 10 cents en 1951 et de 14 cents en 1952. Dans l'ensemble, l'accroissement moyen fut de 10 cents l'heure. Durant cette période, les salaires dans l'industrie manufacturière du Québec ont augmenté en moyenne de 8 cents l'heure par année. En 1951, les salaires moyens ont augmenté plus que ceux prévus par les arbitrages, tandis qu'en 1952, c'est le contraire qui se produisait.

Cette brève comparaison peut nous permettre de déduire que si les arbitrages ont proposé des augmentations moyennes supérieures à

l'augmentation moyenne dans l'ensemble de l'industrie, ils n'ont quand même recommandé que des augmentations inférieures à la moyenne des entreprises syndiquées. Nous ne pouvons le prouver par des chiffres mais notre avancé se renforce singulièrement si nous tenons compte que les chiffres fournis par le Bureau de la Statistique comprennent toutes les entreprises de plus de 15 employés, c'est-à-dire nombre de petites entreprises dont les taux de salaire sont plus bas, les entreprises en zone rurale où le décalage est considérable et enfin les entreprises non-syndiquées où les conditions sont inférieures. D'autre part, les données du Bureau Fédéral incluent le surtemps, ce qui peut contribuer à élever quelque peu la moyenne générale et diminuer l'écart réel entre cette moyenne et celle que révèlent les décisions arbitrales.

Les vacances payées

Seulement deux firmes se virent proposer par un tribunal arbitral une semaine de vacances avant la première année de service de leurs employés. Douze proposent deux semaines avant cinq ans dont neuf après trois ans de service. Seulement trois sur cinquante-six proposent deux semaines après cinq ans. Neuf recommandations suggèrent trois semaines après 25 ans; sept fixent cette période après 20 ans et trois après 15 ans. Sept décisions proposent cette période entre 15 et 20 ans de service.

La fréquence d'une semaine de vacances payées s'explique par l'Ordonnance no 3 révisée, émise par la Commission du salaire minimum en 1946, qui oblige toute firme à accorder sept jours de vacances payées à tout employé qui a complété un an de service et une demi-journée par mois de services continus pour les employés qui n'ont pas complété une année de service.

Si l'on compare la moyenne des clauses proposées par les arbitrages et la moyenne de celles que l'on trouve dans l'industrie manufacturière, le pourcentage d'une semaine de vacances avant un an de service est moins élevé (4%) que le pourcentage de l'industrie de la province de Québec (10.2%) et du Canada entier (9.4%). Il faut cependant pondérer ce parallèle à cause du décalage entre la négociation collective et l'arbitrage. Pour les deux semaines avant cinq ans de service, ce pourcentage est aussi inférieur de 6.8 pour cent pour le Québec et de 11 pour cent pour le pays. Dans l'ensemble, les recommandations arbitrales ont utilisé des normes inférieures aux pratiques

courantes dans l'industrie pour déterminer la longueur des vacances payées.

Les congés statutaires

Dans 78 arbitrages, on trouve des suggestions au sujet des congés payés et chômés; la moyenne proposée s'élève à 4.7 congés par année. La clause la plus nombreuse est celle de 6 congés que proposent six décisions. En 1950, la clause majoritaire fut de 3 congés, en 1951, de 4 congés et en 1952, de 6 congés.

Les industries qui révèlent une moyenne inférieure à quatre congés sont le bois et la construction. Les industries dans lesquelles on trouve une moyenne supérieure sont les produits végétaux, le textile (4.1), la métallurgie, les transports et les services. Dans l'ensemble, la moyenne des augmentations proposées fut de 1.3 congé. La proportion des augmentations par rapport aux demandes syndicales s'élève à 44%; on proposa en moyenne 2.6 congés de moins que le nombre demandé.

Les heures de travail

La moyenne générale des heures de travail révélée par les recommandations arbitrales est de 47.1 heures par semaine, alors qu'en juin 1951, au milieu de la période, cette moyenne dans l'industrie du Québec est de 45.5 heures et en Ontario, de 41.2 heures. Le contexte particulier de l'arbitrage ne doit pas être négligé dans l'appréciation de cette comparaison. De plus, il faut souligner que cette moyenne générale couvre les heures réelles de travail, y inclus le surtemps et le chômage partiel, alors que la moyenne des recommandations comprend les heures standards, ce qui diminue probablement le décalage entre les deux mesures.

Sur 53 arbitrages, seulement 9 suggèrent une semaine de travail inférieure à 44 heures, 25, une semaine inférieure à 48 heures. Dix-sept décisions contiennent une clause suggérant 48 heures de travail par semaine. Par industrie, les propositions se présentent comme suit: les transports, 55 heures; le bois, 49.5; les services, 48.8; le textile, 46; la métallurgie, 45.5; les appareils électriques, 43.7 et les produits végétaux, 42.7 heures. Les unions ouvrières demandèrent en moyenne, 42.2 heures par semaine; les tribunaux d'arbitrage suggèrent 45.4 heures. Les demandes syndicales furent complètement rejetées dans 19 arbi-

trages. En général, les tribunaux arbitraux ne recommandent une diminution d'heures de travail qu'avec beaucoup de prudence.

La rétroactivité

Toute rétroactivité fut refusée dans 18 recommandations (20.7%); 38 décisions (43.7%) proposèrent une rétroactivité complète tandis que 31 (35.6%) ne la proposaient qu'incomplète. La distribution annuelle est cohérente, sauf qu'en 1952, elle est moins favorable aux unions ouvrières (rétroactivité, 6 décisions; non-rétroactivité, 5). La rétroactivité fut surtout rejetée dans l'industrie du bois, des transports, des textiles et des services. On a proposé la rétroactivité pour une moyenne de 3.6 mois alors que les négociations, dont nous avons les renseignements, ont duré en moyenne 8.1 mois.

Certains tribunaux motivèrent leur attitude vis-à-vis la rétroactivité. Le magistrat Guérin déclarait, par exemple que « refuser une rétroactivité remontant à la date de fin du contrat précédent serait injuste envers les employés qui, pour se conformer à la loi, soumettent leurs causes à un tribunal d'arbitrage; ce refus de rétroactivité permettrait également aux employeurs de bénéficier des délais nécessaires pour obtenir une décision d'un tribunal d'arbitrage ». Une autre interprétation est donnée par le juge Lippé qui déclare que « il est évident que si une entente n'est pas intervenue plus tôt entre la Commission du Transport et l'Association, la faute ne peut être imputée à la Commission, mais à des procédures judiciaires et à des circonstances spéciales pour lesquelles elle ne peut être blâmée ». C'est à partir de cet argument que la rétroactivité fut refusée dans la plupart des cas.

Les quelques autres clauses touchées par les arbitrages mais qui ne présentent pas un caractère controversé, seront traitées très brièvement. Une clause de bien-être, habituellement un plan de pension et d'assurance combinées, est suggéré dans vingt-huit recommandations; dans la plupart des cas, ces plans sont contributives. L'existence d'un Comité de Grievs est proposée dans quarante-quatre arbitrages. Selon les dimensions de l'entreprise, la procédure comprend de deux à cinq stades. Si le cas en litige n'est pas réglé après cela, il est soumis à un tribunal d'arbitrage organisé selon la Loi des différents ouvriers. On insiste habituellement pour que la procédure soit rapide. Enfin, une clause d'ancienneté est incluse dans cinquante-deux décisions arbitrales.

CONCLUSION

Cette étude a voulu analyser les aspects importants des recommandations arbitrales entre juin 1950 et juin 1952; elle en a touché la majorité des clauses. Nous avons tâché de dégager la signification de ces données par des recoupements et des comparaisons. Ce travail fut cependant difficile et incomplet à cause du manque de points de comparaison qui se résument à quelques études du Ministère fédéral du Travail. Des analyses constantes, pour le pays et par province, seraient nécessaires pour rendre compte de l'évolution des relations industrielles. Des données sur les négociations post-arbitrales révéleraient les rapports entre les recommandations arbitrales et les ententes définitives. Malgré toutes ces déficiences, ce travail précise le contexte de l'arbitrage et explicite le contenu des récentes recommandations.

L'existence de certaines industries où les conditions sont vraiment inférieures à la moyenne et où les ouvriers sont, de ce fait, fortement handicapés par le coût élevé de la vie, se dégage des données contenues dans cette étude. Il y a une marge nette entre les conditions de travail et de salaire dans ces industries et l'ensemble des entreprises. Une analyse sérieuse des causes de cette sous-productivité pourrait permettre de trouver des solutions et de les appliquer. L'augmentation, nuancée mais ferme, des pressions syndicales, par l'amélioration de l'organisation et la collaboration intersyndicale, obligerait peut-être ces industries à accroître leur productivité.

Dans l'ensemble, l'arbitrage dans la province de Québec ne permet pas aux unions d'obtenir des conditions supérieures à la moyenne. Il ne rend possible que des rajustements aux conditions générales de l'industrie concernée ou de l'ensemble de l'industrie. Cependant, certains arbitrages dans de grandes entreprises font faire un pas en avant à toute l'industrie.

La question capitale peut maintenant être posée: quel est l'objectif primordial du mécanisme arbitral? Est-ce de prévenir à tout prix les conflits dans l'industrie ou de rendre possibles de justes améliorations à la condition des ouvriers en soumettant les objets en litige à un tribunal impartial? Dans sa constitution et dans ses résultats, il semble que l'arbitrage soit institué surtout pour éviter les grèves, même si c'est aux dépens de la faiblesse syndicale.

Ce caractère d'urgence de l'arbitrage, même s'il ne tient pas compte de toutes les exigences de la justice, ne fausserait pas tant le

mécanisme de relations patronales-ouvrières si l'arbitrage était dégagé d'influence politique. Parfois le choix des présidents et le contenu des décisions dans nombre de cas depuis quelques années sont en fonction trop évidente des conceptions courantes de l'aménagement des relations du travail que l'on entretient et proclame ouvertement dans les milieux politiques officiels. Sur le plan législatif, l'imprécision, entretenue semble-t-il, des lois ouvrières révèle une attitude similaire de la part du gouvernement. Des discussions ardues et des conflits sérieux ont été engendrés parce que la loi ne définit pas l'extension du terme « condition de travail » et ne se prononce pas clairement sur la sécurité syndicale. La détermination de la rétroactivité éviterait toutes ces procédures utilisées par les employeurs pour gagner du temps.¹⁶

Même si l'arbitrage ne devenait pas un instrument de justice sociale, comme le désire la partie ouvrière, il pourrait jouer un rôle tampon que la loi lui assigne et conserver la confiance des ouvriers, s'il était débarrassé de toute trace politique. Cependant, nombre de recommandations ont reconnu la justesse des réclamations ouvrières et ont proposé des améliorations qui ont servi de base aux négociations post-arbitrales. Les tribunaux d'arbitrage, s'ils étaient plus sains dans leur constitution et plus rapides dans leurs décisions, fourniraient une meilleure contribution à l'amélioration des relations du travail dans le Québec.

(16) Dans le contexte politique actuel, les syndicats ouvriers eux-mêmes n'insistent pas trop pour que la législation soit précisée. Depuis le Bill No 5, ils craignent que certains accords qu'ils réussissaient à négocier avec maints employeurs ne soient désormais formellement interdits.

SUMMARY

Union officials, employers and politicians are all vitally interested in arbitration because of the part it frequently plays in industrial conflicts. Most of them, no doubt, are familiar with the legal procedure. In order to have knowledge of the actual results of arbitration over a certain period of time, it is necessary to make factual studies of the contents of the Boards' reports.¹

It would appear that such a study has a useful objective. It takes account of the changes which Boards of Arbitration propose in collective agreements. It draws the attention to the main problems which necessitate conciliation and arbitration. The attitude of the parties is explained and particularly the position of the decisive influence of the chairman of the Board, who is usually appointed by the Minister of Labour. Union leaders will find certain general results, while statesmen should be able to see better the real meaning of arbitration in actual cases and the limitations in its structure and operation.

This undertaking is, however, limited in extent. The study of arbitration awards without also analyzing the collective agreements and their contents, cannot give a clear idea of labour-management relations in the province of Quebec, as it

is only in cases where a collective agreement cannot be reached that arbitration is needed. This study is also limited because of lack of standards of comparison. No extensive study of the subject has been made in other provinces; the Department of Labour in Ontario does not even publish the reports. The result is rather unsatisfactory because of the difference in negotiations and arbitration; the only standard of comparison remains studies of collective agreements.

Both grievances and the negotiation of collective agreements form the subjects of the disputes submitted to the Boards. Only six Boards have had to deal with grievances. The majority of the arbitrations have been rendered necessary because the parties have been unable to negotiate agreements. Non-monetary clause, with the exception of union security, seem to cause fewer conflicts. Wages take first place: 147 cases out of 156. Other matters related to wages also come up often: cost-of-living bonus, off-shift premiums, over-time. Paid vacations, statutory holidays, retroactivity and hours of work are dealt with in about half the cases brought to arbitration. The other subjects of controversy are welfare clauses, conditions of work, seniority and the duration of the agreement.

In spite of these factors, however, it may be clearly seen, from this brief statistical analysis that the general tendency in the granting of union security clauses is different in Quebec from what it is in the country as a whole. Certain forms of union security such as the check-off, the closed shop, the union shop, the compulsory check-off and the Rand formula are obviously taboo for most Quebec Boards of Arbitration, that is for the Chairman and the employers representatives.

In the historical context of industrial relations in the Province of Quebec, the importance of the attention given to union security is easy to understand. Union security is not, of course, the only means of integrating unionism in society; when unionism is accepted and becomes an institution, it will no longer pay attention to union security. In the period of union growth, union security takes on real importance, particularly if it meets with powerful opposition. This is the situation in Quebec where employer opposition finds allies in government policy and the weakness of working-class solidarity.

The existence of certain industries where conditions are really below average and where the high cost of living is a serious handicap to the workers, may be clearly seen from the data presented. There is quite a spread between the conditions of work and the wages in these industries and in industry in general. A careful analysis of the causes of this under-productivity would make possible the finding and applying of solutions. A slight but firm increase of union pressure, by improving organization and inter-union cooperation, might perhaps force these industries to increase their productivity.

Generally, arbitration in the province of Quebec does not permit the unions to secure better conditions than those prevailing in manufacturing in general. It only makes possible adjustments to the general conditions in the industry concerned or in industry as a whole. However, some arbitrations in big firms can make a step forward for all industry.

The main question can now be considered: what is the principal object of arbitration? Is it to prevent all conflicts in industry at any cost, or is it to make possible proper improvements in the workers' conditions by submitting the questions involved to an impartial tribunal? In its constitution and its results, it would seem that arbitration has been set up to avoid strikes, even at the expenses of union weakness.

Even if arbitration did not become an instrument of social justice, as the workers desire, it could play the part of a buffer which the law gives it and still keep the confidence of the workers if every trace of politics was kept away from it. However, a number of recommendations have recognized the justice of the workers' claims and have proposed improvements which have served as a basis for post-arbitration negotiations. If the Boards were more soundly constituted and gave their decisions more promptly, they could make a better contribution to labour relations in Quebec.

(1) In Quebec the term "Board of Arbitration" means, generally, what, in the Dominion and most of the other provinces, is called a "Board of Conciliation". Only in "public services" is the report binding.