

## Considérations sur l'arbitrage 1952-53 Reflexions on Arbitration — 1952-53

Gilles Beausoleil

Volume 9, numéro 1, décembre 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022913ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022913ar>

[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). Considérations sur l'arbitrage 1952-53. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 9(1), 29–51. <https://doi.org/10.7202/1022913ar>

Résumé de l'article

Une première étude sur les décisions arbitrales dans le Québec, 1950-1952, a été publiée antérieurement dans le numéro de mars dernier. Le même auteur essayait alors d'y déceler les principaux problèmes que considèrent les tribunaux d'arbitrage. Dans l'analyse précédente, les seules comparaisons possibles se faisaient avec les données des conventions collectives: dans cette analyse-ci l'auteur, compare le contenu des recommandations avec celles de l'an dernier.

# Considérations sur l'arbitrage 1952 - 53

**Gilles Beausoleil**

*Une première étude sur les décisions arbitrales dans le Québec, 1950-1952, a été publiée antérieurement dans le numéro de mars dernier. Le même auteur essayait alors d'y déceler les principaux problèmes que considèrent les tribunaux d'arbitrage. Dans l'analyse précédente, les seules comparaisons possibles se faisaient avec les données des conventions collectives: dans cette analyse-ci l'auteur, compare le contenu des recommandations avec celles de l'an dernier.*

L'arbitrage occupe une place de plus en plus importante dans les relations industrielles. Les unions ouvrières y accordent forcément un intérêt considérable. Devant les tribunaux d'arbitrage, ils supportent leurs revendications avec la même agressivité et souvent, la même intransigeance que durant les négociations et la conciliation. Plus officiel et plus élaboré, l'arbitrage demeure cependant une étape du processus général de la négociation collective, sauf quand il s'exerce dans les conflits qui touchent les services publics où il acquiert une nouvelle nature du fait de la sentence obligatoire.

La procédure qui entoure l'arbitrage semble lui conférer un caractère de décision judiciaire. Cependant, comme la recommandation arbitrale est non-exécutoire, son efficacité réelle est en fonction de son acceptabilité. Le tribunal s'efforce de proposer un compromis plutôt que de déterminer les exigences de la justice. L'attitude des arbitres ne déroge pas fondamentalement de la ligne de conduite des conciliateurs.

Le tableau des problèmes soulevés à l'arbitrage constitue un miroir des points litigieux dans les négociations collectives. Les tendances que révèlent les recommandations arbitrales sont une transposition des courants qui affectent l'évolution des relations industrielles.

Depuis 1950, les foyers de litige à l'arbitrage se sont déplacés des clauses non-monétai-

BEAUSOLEIL, GILLES, M.Sc.Soc.  
(sociologie), Université Laval, Québec.

res. Le règlement des griefs, la séniorité et les clauses de bien-être ne semblent pas prendre une place aussi considérable dans les discussions tandis que les formules de sécurité syndicale sont soumises aux limites marquées par la loi et la jurisprudence du travail. Deux faits contribuent à expliquer cette évolution: les changements qu'a connus l'économie et l'institutionnalisation du syndicalisme. Les années 1950 et 1951, subséquentes à la guerre de Corée, ont été témoins de hausses de la production et des prix, causées par l'accroissement de la demande. Sous la pression des unions, les salaires ont aussi augmenté rapidement: l'efficacité des grèves et les perspectives de profits ont amené les employeurs à gratifier les ouvriers d'augmentations assez considérables. En 1952 et 1953, une certaine stabilisation de l'économie s'est effectuée: les employeurs ont résisté plus fortement aux demandes syndicales. A preuve, dans l'industrie de la pulpe et du papier, l'arbitrage sur des problèmes de salaires n'a apparu pour la première fois qu'en 1952.

L'institutionnalisation du syndicalisme est un second facteur de la moindre importance accordée aux questions non-monétaires. Globalement, ces clauses sont prééminentes au moment du partage du gouvernement d'une entreprise entre la direction et l'union. Cette étape accomplie, elles constituent des précédents qui, à la longue, se transforment en tradition. Sauf dans certains secteurs, comme les mines, la lutte

pour la reconnaissance syndicale semble perdre de sa virulence, si l'on se fie aux indices que nous fournit l'arbitrage.

Ces considérations dérivent de la double analyse que nous avons faite du contenu des recommandations arbitrales de juin 1950 à juin 1952<sup>1</sup> et de juillet 1952 à juillet 1953.<sup>2</sup> La première étude, publiée en mars 1953,<sup>3</sup> a permis de déceler les principaux problèmes que considèrent les tribunaux d'arbitrage. Les seules comparaisons possibles devaient cependant se faire avec les données révélées par les conventions collectives. Comme le contexte des simples négociations et de l'arbitrage est différent, l'analyse exigeait de prudentes pondérations. La seconde étude est plus révélatrice car l'interprétation du contenu des recommandations est possible grâce au point de comparaison qui constitue l'analyse antérieure.

(1) Plus précisément, la période couverte couvre du 27 juin 1950 au 28 juin 1952.

(2) Les arbitrages utilisés dans cette étude ont été publiés entre le 1 juillet 1952 au 1 juillet 1953.

(3) GILLES BEAUSOLEIL, *Recommandations Arbitrales dans le Québec, 1950-1952*, Relations Industrielles, Les Presses Universitaires Laval, 1953, Vol. 8, no 2, p. 204.

Après avoir noté les différents aspects de la répartition des arbitrages, nous étudierons le contenu des clauses monétaires des conventions discutées devant les tribunaux et nous les comparerons avec les données de la période précédente. Nous consacrerons ensuite quelques pages aux questions non-monétaires. En conclusion, nous tenterons de dégager certaines constantes de la fonction arbitrale et surtout de préciser quelques plans où des recherches s'avéreraient très utiles.

### LA REPARTITION DES ARBITRAGES

Les conflits ont été surtout nombreux dans les services, les textiles, la métallurgie et l'industrie du bois, comme le met en relief le tableau suivant.

TABLEAU 1. — RÉPARTITION DES ARBITRAGES D'APRÈS LEUR NOMBRE PAR INDUSTRIE, JUILLET 1952-1953

Services: .....	31	Mines: .....	3
Textiles: .....	26	Const. des vaisseaux:.....	3
Métallurgie: .....	11	Produits chimiques:.....	3
Bois: .....	11	Métaux non-ferreux:.....	2
Pulpe et papier:.....	9	Produits végétaux:.....	2
Transports: .....	4	Appareils électriques:.....	1
Construction: .....	4	Imprimerie: .....	1
Cuir: .....	4		
Total .....			115

Les industries qui ont eu à faire face à de multiples conflits sont sensiblement dans le même ordre que durant la période précédente. Les services ont nécessité relativement plus d'arbitrages, cependant. Dans une économie de rapides hausses de salaires, les secteurs non-productifs, administratifs ou financés par octrois statutaires, peuvent absorber le coût des augmentations plus difficilement que les secteurs productifs de l'économie. L'apparition, sur la liste des arbitrages, de l'industrie de la pulpe et du papier où neuf recommandations arbitrales furent émises, constitue le changement le plus important par rapport à 1950-1952. Ces arbitrages ont surtout concerné la réduction des heures de travail. En 1952, les ouvriers québécois dans cette industrie travaillaient en moyenne 48 heures par semaine tandis que ceux de l'Ontario jouissaient d'une semaine de 44 heures environ.<sup>4</sup>

(4) *Man-Hours and Hourly Earnings*, Publication mensuelle du Ministère Fédéral du Travail.

La multiplicité des arbitrages dans les cinq industries qui occupent la tête de la série s'explique par les conditions spéciales qui prévalent dans ces industries: dans l'un ou l'autre des cas, les heures de travail y sont plus nombreuses que la moyenne où les salaires horaires sont inférieurs aux salaires moyens payés dans la province. Les arbitrages sont conséquents aux efforts déployés par les unions pour établir dans ces industries des conditions plus conformes aux standards généraux.

Dans les services, les salaires sont très bas par rapport à l'industrie manufacturière. En 1952, ils se chiffraient à environ 60% environ des salaires horaires moyens. De plus, ce pourcentage marquait une détérioration par rapport à 1950 où ils atteignaient 66% des revenus des ouvriers dans l'industrie manufacturière. Les heures de travail n'étaient cependant que légèrement plus élevées.

Les effets de la crise des textiles n'étaient pas résorbés en 1952. Les revenus horaires n'étaient que de 80.8% de la moyenne de l'industrie, ce qui marquait une baisse de 4.4% par rapport à 1950. D'autre part, les salaires hebdomadaires étaient aussi touchés parce que la semaine de travail était de 2.9 heures plus courte que la semaine moyenne dans l'industrie.

Les salaires horaires dans la métallurgie étaient de 12.1% en 1952 plus élevés que dans l'ensemble de l'industrie mais les heures de travail y étaient plus longues de 2 heures par semaine.

Dans l'industrie du bois, en 1952, les salaires horaires ne s'élevaient qu'à 75.6%, soit 3.2% de moins qu'en 1950, de la moyenne des revenus dans l'industrie manufacturière tandis que la semaine de travail comptait environ 4.1 heures de plus que dans le reste de l'industrie. Dans la pulpe et le papier, ce sont les heures de travail qui sont en cause; elles ont d'ailleurs motivé beaucoup plus l'arbitrage que l'augmentation des salaires qui a été minime dans la plupart des recommandations. En 1952, les ouvriers de la pulpe et du papier, s'ils recevaient des revenus horaires de presque d'un quart plus élevés que les autres travailleurs, passaient à l'usine 5.6 heures de plus par semaine que les ouvriers de l'ensemble de l'industrie manufacturière.

Le nombre des arbitrages a fortement augmenté. Durant la période 1950-1952, il s'était chiffré à 156 ou à 78 en moyenne par année. L'année 1952-1953 révèle un accroissement de 47.4% sur la période antérieure.

Une plus grande tension dans les relations patronales-ouvrières ou une moindre efficacité de la conciliation ne doivent pas en être déduites nécessairement. Le progrès du syndicalisme et l'extension de la négociation collective y ont leur part.

La distribution des arbitrages entre les principales fédérations syndicales a connu certaines transformations qu'il vaut de souligner par le tableau suivant.

TABLEAU 2. — RÉPARTITION DES RECOMMANDATIONS D'APRÈS LES CENTRALES SYNDICALES, JUIN 1950-1952 ET JUILLET 1952-1953

<i>Centrale syndicale</i>	1950-1952		1952-1953	
C.M.T.C. ....	52	33.3%	28	24.1%
C.C.T. ....	33	21.2%	23	19.8%
C.T.C.C. ....	59	37.8%	64	55.2%
Non-affiliées .....	12	7.7%	1	.9%
	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	156	100. %	116	100. %

La récession dans les demandes d'arbitrage par le C.M.T.C., remarquée au cours de la période 1950-1952, se continue durant la dernière année; la proportion des arbitrages requis par les unions de cette centrale a diminué de 33.3% à 24.1%. L'arbitrage pour les unions indépendantes a tombé presque complètement. Les unions à tendance communiste, rejetées depuis par les grandes fédérations, avaient opté pour l'arbitrage dans les négociations préalables. La transformation de l'opinion publique vis-à-vis ces unions et même la décertification par la Commission des Relations Ouvrières ont rendu leurs revendications plus difficiles, même plus inopportunes à soutenir. La proportion des recommandations émises pour des unions affiliées à la C.T.C.C. a considérablement augmenté; elle s'est accrue de 37.8% à 55.2%, presque de la moitié.

La dispersion géographique des entreprises où l'arbitrage a été nécessaire est aussi plus accentuée. Alors que les employeurs de Montréal, dans la période 1950-1952, étaient impliqués dans des procédures arbitrales dans plus de 60% des cas, cette proportion a baissé à environ 54% pour 1952-1953. La ville de Québec a eu une part élargie de 6% envi-

ron. Enfin, les arbitrages touchant des industries disséminées dans la province, surtout dans les villes industrielles moyennes, ont augmenté de 26.9% à 30.4%. De plus en plus, le syndicalisme déborde les grandes villes et suit le développement de l'industrie.

Selon les lois ouvrières du Québec, le mécanisme arbitral peut être mis en marche pour deux raisons: le règlement de griefs au sujet desquels il n'y a pas eu entente à l'échelle de l'entreprise et la solution des différents engendrés par le renouvellement des conventions collectives. Les griefs qui ont requis l'arbitrage ont augmenté durant la période 1952-1953; la proportion a passé de 3.8% à 10.3%. Dans les arbitrages qui ont concerné les conventions collectives, les salaires ont été discutés pratiquement dans tous les arbitrages (103 sur 104 cas). Le boni de vie chère passe dans l'ombre tandis qu'une clause de surtemps est notée aussi souvent que dans les deux années précédentes. La séniorité, les procédures de griefs et d'arbitrage et le bien-être apparaissent moins souvent dans les recommandations. La durée de la convention et la rétroactivité y sont statuées un peu plus souvent que durant la période 1950-1952.

## LES GRIEFS

La rémunération du travail à la machine et les exigences du rendement par les employeurs constituent la source principale des griefs qui nécessitent l'arbitrage. Dans deux moulins de textile, à la Chatelaine Hosiery Limited et à la Montrose Worsted Mills Inc., l'union démontra que la rémunération était insuffisante pour les ouvriers utilisant des machines nouvelles ou améliorées. Dans les deux cas, le tribunal recommanda une augmentation de l'allocation équivalente à environ la moitié des demandes syndicales. A la Steel Company of Canada, une union affiliée au C.C.T. soutint que le changement de l'organisation des tâches avait diminué les revenus d'un machiniste. Le tribunal rejeta le grief car le nouveau salaire de l'ouvrier concerné se comparait avantageusement à son ancien revenu et qu'il incluait une allocation pour l'augmentation de l'effort exigé.

A la Verney Mills of Canada Ltd., dans un cas, la rémunération aurait été insuffisante tandis que dans deux autres cas, c'était le rendement exigé qui était trop élevé. La recommandation proposa un accroissement de l'allocation mais ne considéra pas la tâche des ouvriers comme trop lourde.

A l'Aluminium Company of Canada, les planteurs de goujons se plaignirent que l'on avait augmenté leur travail après une réduction de la semaine de travail de 48 à 42 heures. Le tribunal jugea les preuves insuffisantes pour accepter le grief, mais recommanda à la Compagnie de diminuer le travail de cette catégorie d'employés pour les mois d'été. L'union demanda d'accroître le nombre d'ouvriers affectés à chaque « pay-loader » de la Compagnie Dominion Coal. Sans donner complètement raison à l'union, le tribunal constata que la tâche des ouvriers était trop dure et que le renvoi de travailleurs conséquent à l'utilisation des « pay-loaders » serait trop considérable; il recommanda un plus grand nombre d'équipiers par machine.

Une procédure de griefs mal suivie et des ententes imprécises entre la direction des entreprises et les unions conduisirent certains griefs à l'arbitrage. A la Canada Hosiery Mills Ltd., à cause de certaines obscurités et même de contradictions dans la rédaction de la convention collective, il y eut contestation pour déterminer si la séniorité était à base générale ou départementale. Les arbitres en vinrent à la conclusion que la séniorité était départementale et qu'en conséquence, une employée ayant plus d'ancienneté n'avait pas plus droit à être réengagée dans un autre département qu'une employée dont le service avait été moins long.

Le tribunal rejeta un grief au sujet d'un congé non-payé après une grève à l'Aluminium Company of Canada parce que la procédure des griefs avait été incorrectement suivie. De même, à la Canada Packers, il fut décidé à l'arbitrage qu'un congé civique ne serait pas payé parce qu'alors que le président de l'union croyait que le congé devait être payé, les officiers de la Compagnie ne s'y étaient pas expressément engagés.

Le boni de production doit-il être inclus quand il y a paie rétroactive des salaires? Lors d'un arbitrage pour les employés de la Standard Box Limited, le tribunal, par une sentence majoritaire, se déclara d'avis que le boni de production fait partie du salaire et qu'en conséquence, il doit être payé s'il y a rétroactivité dans les salaires.

Les autres griefs concernèrent la longueur de la semaine de travail, la longueur de vacances payées lors de la fermeture d'une entreprise et un transfert de tâches. Dans tous les cas, les tribunaux rejetèrent la version des unions et recommandèrent le statu quo institué par les employeurs.



Les griefs présentés à l'arbitrage sont de plus en plus des problèmes techniques, tels que les mesures de rendement et de rémunération d'après la production des machines. Serait-ce à supposer que les comités de griefs soient moins aptes à solutionner ce type de litiges? Il est à prévoir que le nombre de cas va aller en augmentant étant donné la mécanisation croissante du travail; aussi, il serait éminemment utile que l'on fournisse aux arbitres certains renseignements au sujet du rythme des machines et que l'on établisse des échelles standards de la vitesse des machines, de la production, de la somme d'énergie requise de la part des opérateurs. Ces normes faciliteraient certes le rôle des arbitres.

### LES CLAUSES MONÉTAIRES

#### Les salaires

Les tribunaux d'arbitrage rejetèrent toute augmentation de salaire dans un plus grand nombre de cas durant la période 1952-1953. En 1950-1952, la proportion de refus n'avait été que de 7% tandis que, durant la période récente, elle atteignait 11%. L'évolution de la structure générale des salaires explique ce changement: vu une certaine stabilisation des salaires, les augmentations, moins nombreuses, ont été plus faibles.

Si, dans l'ensemble, les augmentations proposées ont été moins élevées que durant la période 1950-1952, certaines industries, comme le montre le tableau suivant, ont amélioré leur position.

TABLEAU 3. — RÉPARTITION PAR INDUSTRIE DES AUGMENTATIONS ANNUELLES MOYENNES PROPOSÉES PAR LES RECOMMANDATIONS ARBITRALES, JUILLET 1952-1953 ET JUIN 1950-1952.

<i>(En cents)</i>		
<i>Industries</i>	<i>1950-1952</i>	<i>1952-1953</i>
Mines .....		11
Services .....	8	10
Métallurgie .....	10	9
Bois .....	7	8
Textiles .....	7	8
Constructions des vaisseaux.....		7
Construction .....	15	6
Pulpe et papier .....		6

Note, Tableau 3: Nous avons éliminé les industries dont le trop petit nombre de recommandations affectait presque nécessairement la moyenne d'une déviation importante.

Les industries où il y a eu le plus de conflits sont presque celles qui ont joui des plus fortes augmentations de salaires dans les recommandations arbitrales: il s'agit des services, de la métallurgie, du bois et des textiles. Les demandes d'accroissement de salaires dans ces industries ont été favorisées par l'argument de la disparité très sérieuse qui existait entre les salaires dans ces industries et les revenus moyens octroyés par l'industrie manufacturière de la province. De plus, à l'intérieur de ces industries, certaines entreprises n'attribuaient à leurs ouvriers que des revenus inférieurs aux barèmes de l'industrie.

Durant la dernière année, les augmentations présentent une moyenne de 9 cents et une médiane de 8 cents tandis que de 1950 à 1952, la moyenne se chiffrait à 13 cents et la médiane à 10. L'écart entre la moyenne et la médiane, dans ce dernier cas, s'expliquait par une plus grande dispersion des augmentations.

Les augmentations dans les recommandations de juillet 1952 à 1953 ont été plus élevées que les augmentations moyennes dans les mêmes industries durant cette même période de temps, sauf dans la métallurgie, dans la construction et dans la pulpe et le papier. Cette différence a varié de 2.9 cents à 7.7 cents en moyenne. Comme nombre de recommandations le notent, ces augmentations s'appliquent à des entreprises où les taux prévalents étaient sérieusement en deçà des barèmes moyens de l'industrie particulière ou de l'ensemble de l'industrie. La longueur des négociations est aussi en cause: les augmentations s'appliquent à des taux en vigueur plusieurs mois et parfois plus d'une année auparavant et qui n'ont pas été accrues par les augmentations stipulées dans les contrats signés par de simples négociations.

Quant au volume des augmentations, la majorité varie entre 5 et 10 cents. Environ 20% excèdent 10 cents et la même proportion sont inférieurs à 5 cents. Cette répartition marque un changement assez significatif par rapport à la période précédente où plus de 30% des arbitrages comportaient des augmentations supérieures à 10 cents. La majorité des arbitrages dans la pulpe et le papier, les textiles, la métallurgie et la construction des vaisseaux proposent des augmentations qui varient entre 5 et 10 cents tandis que dans les services et le bois, les augmentations se partagent de façon diverse.

Les raisons pour lesquelles les tribunaux refusèrent complètement ou en partie les demandes de salaires des unions furent l'incapacité de

payer, l'existence de salaires déjà élevés ou similaires à ceux payés dans l'industrie et les difficultés financières créées par la concurrence âpre dans certaines industries. Les motifs qui justifient les augmentations, d'autre part, furent l'augmentation du coût de la vie, qui est en tête de la liste, les salaires plutôt bas par rapport à l'ensemble de l'industrie ou à une industrie particulière et l'accroissement de la productivité, que l'on soulève de plus en plus.

Le boni de vie chère n'a pas eu dans la période récente la vogue qu'il avait connue en 1951 surtout, alors que les hausses du coût de la vie furent rapides et fortes. Dans seulement 10 arbitrages, on trouve quelque recommandation à ce sujet. La plupart stipulent une augmentation de 40 cents par semaine par point supplémentaire à l'indice du coût de la vie.<sup>5</sup> Cependant, ces recommandations étaient plutôt préventives parce que la base choisie était élevée; elles ont été proposées au cas où l'indice aurait continué à monter.

Les fédérations syndicales se sont vues proposer des augmentations plus similaires que durant la période 1950-1952. En effet, durant la dernière année, le C.C.T. obtint une moyenne de 9.2 cents de l'heure, la C.T.C.C., 8.9 cents de l'heure et le C.M.T.C., 8.8 cents de l'heure. Le C.M.T.C. est encore en dernière place mais avec une marge moindre par rapport à la C.T.C.C. et au C.C.T., que durant la période antérieure. Les unions de ce dernier mouvement ont devancé les syndicats de la C.T.C.C. alors que les moyennes de 1950-1952 étaient semblables. Les unions non-affiliées qui avaient obtenu les plus hautes augmentations durant la période précédente sont pratiquement disparues de la scène. Ces chiffres ne préjugent pas de la valeur des diverses fédérations; ils sont aussi fonction du type d'entreprises que fédèrent ces organisations. Le C.C.T. comprend les unions industrielles où l'activité économique a été forte durant les années récentes et où les hausses de salaires ont été les plus considérables tandis que les arbitrages du C.M.T.C., se sont faits dans les services et les métiers où les salaires ne croissent pas si rapidement.

Dans l'ensemble, les hausses proposées par les arbitrages ont été moindres que l'augmentation dans l'industrie manufacturière en 1950-1952 tandis que l'inverse s'est produit durant 1952-1953. Dans le premier cas, la différence a été de 3.7 cents tandis que dans le deuxième,

(5) Dans les arbitrages en cause, on utilisait encore les statistiques de l'indice du coût de la vie et non pas le nouvel indice des prix à la consommation.

elle atteignait 3.6 cents. <sup>6</sup> Il est frappant de voir que les arbitrages aient proposé des augmentations qui compensent, un an plus tard environ, les hausses inférieures à l'industrie.

### Les vacances payées

Alors qu'en 1950-1952, quelques arbitrages avaient proposé des vacances d'une semaine après moins d'une année de service, durant 1952-1953, toutes les recommandations suivirent les exigences de l'Ordonnance de la Commission du Salaire Minimum qui prévoit une semaine de vacances pour tous les travailleurs après un an de service.

Le principal changement au sujet des deux semaines de vacances, c'est que les arbitrages proposent de plus en plus ces vacances après trois ans plutôt qu'après cinq ans de service. Le pourcentage des recommandations qui exigent trois ans ou moins de service pour deux semaines de vacances a été de 51.6% de juillet 1952 à juillet 1953, tandis qu'il ne s'élevait qu'à 18.9% pour la période 1950 à 1952. La même tendance se révèle pour les trois semaines de vacances. De 1952 à 1953, 46.2% recommandent trois semaines après dix ans ou moins de service tandis que durant 1950-1952, seulement 13.1% des recommandations contenaient une semblable proposition. Enfin, on note pour la première fois la recommandation, exécutoire de plus puisqu'il s'agit d'un hôpital, d'un mois de vacances payées après cinq ans de travail.

Pour ce qui est d'une semaine de vacances, il n'y a pas concordance entre les arbitrages et barèmes de l'industrie: on ne trouve aucune recommandation d'une semaine après moins d'un an de service dans les arbitrages tandis que 11.1% des établissements tant dans le pays que dans la province de Québec l'accordaient en 1951. Pour les deux semaines, les stipulations sont à peu près les mêmes dans les recommandations que dans les conventions collectives dans la province de Québec mais sont inférieures à celles qui prévalent dans l'ensemble du pays. La longueur du service nécessaire pour les trois semaines de vacances est moins considérable que dans l'industrie. Par exemple, trois semaines de vacances avant quinze ans de service sont recommandées dans 46. % des arbitrages où cette clause existe tandis qu'elles sont en vigueur dans seulement 8.3% des établissements du pays et 4.6% des établissements de la province de Québec pour une période similaire. <sup>7</sup>

(6) *Man-Hours and Hourly Earnings*, Bureau Fédéral de la Statistique.

(7) Pour les données au sujet des vacances payées dans l'industrie, l'étude la plus récente est la suivante: «Vacations With Pay in Canadian Manufacturing», *Labour Gazette*, August 1952, Vol. LII, No. 8, P. 1039-1053.

### **Les congés statutaires**

Une moyenne semblable de congés payés, soit 4.7 par année, fut proposée dans les deux périodes où a porté notre travail. La médiane laisse voir une légère régression dans la période récente: elle se chiffre à 3.9 congés tandis que durant 1950-1952, elle s'était fixée à 4.2 congés, en moyenne. Dans les textiles et les services, il y a cependant eu légère amélioration sur ce plan: dans le premier cas, la moyenne a passé, d'une période à l'autre, de 4.1 congés tandis que dans le second, elle a marqué le léger progrès de 5.6 à 5.8 congés.

L'augmentation des congés a été plus prononcée que durant la période précédente. Elle s'est concrétisée en un accroissement de 1.6 congé par rapport à 1.3 durant 1950-1952. On trouve une recommandation d'augmentation des congés dans 58.3% des cas durant la période récente et dans 44% en 1950-1952. Enfin, on a proposé 1.7 congé de moins que ceux qui furent demandés tandis que cette moyenne se chiffrait à 2.6 durant la période antérieure.

### **Les heures de travail**

La semaine de travail moyenne qui fut recommandée fut de 46 heures tandis que durant 1950-1952, les arbitrages contenaient une moyenne de 47.1 heures. Le changement le plus significatif a été amené par une élimination prononcée des très longues heures de travail. En effet, 79.5% des arbitrages de l'année récente recommandent 48 heures de travail ou moins par semaine, tandis qu'en 1950-1952, seulement 68% des arbitrages faisaient la même suggestion. Cependant 34% des arbitrages de 1952-1953 suggéraient 44 heures ou moins de travail par semaine tandis qu'en 1950-1952, 39.6% des recommandations faisaient la même proposition. Si ces données ne marquent pas une tendance vers la semaine de 40 heures, de plus en plus commune, elles notent une diminution de la semaine de travail extrêmement longue, en égard aux standards actuels.

Le seul secteur à être témoin d'un progrès véritable est celui des services. La moyenne proposée durant la période 1950-1952 était de 48.8 heures par semaine; elle a diminué à 46.3 heures en moyenne durant la période 1952-1953. Les autres industries comme les textiles et bois ne subirent que de légers changements, le premier vers la baisse et le second vers la hausse.

Les unions demandèrent en moyenne une semaine de 41.4 heures de travail, mais les tribunaux recommandèrent 46 heures en moyenne.

Ce chiffre demeure plutôt élevé, étant donné que dans la pulpe et le papier, cinq arbitrages ont recommandé la diminution des heures de 48 à 44 et éventuellement à 42 heures par semaine. Il y a eu complet refus de la réduction de la semaine de travail dans 11 recommandations arbitrales; dans trois cas l'objectif du syndicat était de 40 heures et dans trois autres cas, il était de 45 heures.

### **La rétroactivité**

Une politique plus libérale a présidé à la disposition de clauses de rétroactivité. Seulement 13.8% des arbitrages refusèrent toute rétroactivité, comparativement à 20.7% durant la période 1950-1952. La rétroactivité complète fut proposée dans 63.1% des cas qui incluaient une telle clause tandis que 43.7% seulement des cas jouissaient de la même suggestion durant la période antérieure. Un nouveau type de mesure fut aussi prôné: ce fut la fixation de montants arbitraires pour couvrir la rétroactivité.

La rétroactivité fut surtout refusée dans les textiles et les transports parce que les entreprises concernées étaient incapables d'en affronter le coût.

### **Durée de la convention**

Le changement important qui a affecté la durée de la convention fut la multiplication des arbitrages qui proposent deux ans comme durée de la convention. Cette stipulation se trouve dans 16 arbitrages, alors qu'on ne l'avait remarqué que dans 4 recommandations durant la période précédente. On ajoute parfois, dans ce cas, une clause ouverte pour la négociation des salaires après une année. Dans la plupart des arbitrages, la date de signature du nouveau contrat est suggérée comme date de mise en application de la nouvelle convention. Probablement à cause de la longueur des négociations, la date d'échéance de l'ancien contrat est moins en vogue. Autrement, les discussions pour le contrat subséquent auraient dû être ouvertes presque immédiatement.

### **Clauses diverses**

Le taux de surtemps recommandé dans la plupart des arbitrages est celui qui est reconnu dans l'industrie, soit le taux du salaire augmenté de la moitié. Dans un cas, on proposa le salaire et quart seulement corollairement à une réduction des heures du travail. Le temps double

est noté pour le travail les dimanches et fêtes et le temps triple, pour les jours de congés payés, dans un arbitrage.

L'importance des clauses de bien-être, de griefs et de séniorité semble avoir diminuée. Les clauses de bien-être, ordinairement des plans d'assurance, sont indiquées dans quelques cas. La procédure de griefs et la séniorité sont citées plus souvent; mais elles suivent un « pattern » plutôt standard et ne constituent que des litiges secondaires dans les discussions arbitrales.

### LA SECURITE SYNDICALE

Les recommandations au sujet de la sécurité syndicale ont marqué certaines variations dans l'ensemble. Une proportion légèrement plus élevée de clauses simples de sécurité syndicale et de clauses mixtes de sécurité et de retenue syndicale fut proposée dans les arbitrages. La proportion des clauses de retenue syndicale seulement a demeuré à peu près la même tandis que le refus sans substitution de la clause demandée se retrouve moins souvent dans la période récente que durant la période 1950-1952. Les 53 recommandations se partagent de la façon suivante: 10 clauses de sécurité syndicale seulement, 21, de retenue syndicale seulement et 19 de retenue et de sécurité syndicale; dans trois cas, toute clause fut refusée.

Si la quantité relative des clauses proposées a augmenté, la recommandation de clauses de type obligatoire a diminué dans l'ensemble, comme le fait réaliser le tableau suivant.

TABLEAU 4. — CLAUSES DE SÉCURITÉ SYNDICALE PROPOSÉES DANS LES RECOMMANDATIONS ARBITRALES, JUIN 1950-1952 ET JUILLET 1952-1953.

<i>Clauses d'affiliation syndicale</i>	1950-1952		1952-1953	
Atelier fermé				
Atelier syndical .....	4	10.8%	2	6.9%
Atelier syndical imparfait .....	12	33.3	13	44.8
Atelier préférentiel .....	1	2.8	1	3.5
Maintien d'affiliation .....	19	52.8	13	44.8
	—		—	
	36		29	

<i>Clauses de retenue syndicale</i>	1950-1952		1952-1953	
Obligatoire .....	3	4.2%	6	15 %
Volontaire .....	9	12.5	8	20
Révocable .....	14	19.4	10	25
Irrévocable .....	43	59.7	14	35
Formule Rand.....	1	1.4	1	2.5
Formule Rand pour nouveaux employés.....	2	2.8	1	2.5
	72		40	

L'atelier syndical y apparaît moins souvent en 1952-1953 tandis que l'atelier syndical imparfait semble gagner de la popularité. Il est un peu paradoxal de remarquer le peu d'opposition de principe à l'atelier syndical imparfait alors que les recommandations notent, même avec emphase, les dangers des formules obligatoires. Parce que l'atelier syndical imparfait est de plus en plus courant dans les conventions, serait-ce la revanche des faits contre les normes légales? D'autre part, dans une période où l'emploi est relativement stable, l'obligation pour les nouveaux employés de faire partie de l'union ne peut avoir beaucoup de conséquences dans les entreprises, même si à très longue échéance, elle peut conduire de fait à l'atelier syndical parfait.

Sur le plan de la retenue syndicale, le changement le plus important consiste dans la diminution des propositions de clause de retenue irrévocable et, conséquemment, l'augmentation des clauses de retenue révocable. D'autre part, la proportion des clauses de retenue obligatoire a aussi crû, même si le nombre supplémentaire est peu élevé. Même si cette hausse n'est pas cohérente avec la tendance révélée par les autres types de clause, elle peut s'expliquer parce que cette clause était déjà régulière dans certaines industries; les tribunaux d'arbitrage étaient tout justifiés de la proposer.

Les clauses refusées sont plus nombreuses que durant la période 1950-1952. Le refus se cristallise principalement autour de l'atelier syndical parfait et imparfait. Comme durant la période 1950-1952, la cible des rejets de formules de retenue syndicale a été la formule Rand. Dans l'ensemble, les refus sont plus nombreux dans la période 1952-1953 que durant la période antérieure. D'autre part, les employeurs qui avaient



déjà octroyé, dans des conventions précédentes, des formules un peu libérales ont essayé de les dénoncer: on s'est attaqué surtout à l'atelier syndical imparfait, à la formule Rand et à la retenue obligatoire. Dans la grande majorité des cas, les tribunaux ont maintenu ces formules déjà en vigueur dans les entreprises concernées.

Quelle a été l'attitude des tribunaux d'arbitrage au sujet des diverses formules de sécurité syndicale? L'atelier fermé a disparu de la scène: en aucun cas, il fut recommandé ou refusé. Est-ce parce que les syndicats ne l'ont pas demandé ou que les employeurs l'ont accordé dans tous les cas? Même si les renseignements contenus dans les recommandations ne permettent pas de le déceler, nous croyons la première alternative plus plausible. Dans un arbitrage, l'atelier syndical parfait fut proposé par une sentence majoritaire et dans l'autre, il fut maintenu car il existait dans la convention antérieure. Dans les cinq cas où il fut rejeté, ce fut pour des raisons de non-légalité, au dire des arbitres. Une recommandation caractéristique fut rendue pour les employés du journal « Le Soleil » de Québec. Au sujet de la demande de l'union pour l'atelier syndical parfait, le tribunal exprima l'avis suivant: « Après une si longue étude du problème, en face de l'état actuel de la jurisprudence, (si on peut s'exprimer ainsi quand il s'agit de sentences arbitrales), tant que la légalité de ces clauses n'aura pas été décrétée ou reconnue par l'autorité compétente, et parce qu'il croit que les clauses demandées et telles que rédigées sont non conformes à l'esprit de nos lois provinciales et contre la liberté d'association, (art. 3-4-22-44 de la Loi des Relations Ouvrières; art. 17 de la Loi des Syndicats Professionnels; art. 23 de la Loi du Salaire Minimum, art. 70 de l'Ordonnance No 4) le présent tribunal juridiquement ne peut que partager l'opinion et admettre les arguments de ceux qui ont refusé de recommander l'inclusion de ces clauses de sécurité syndicale en général et dans la présente affaire, il ne peut recommander que ce qu'il croit n'être pas à l'encontre de la liberté syndicale, et contre l'esprit de nos lois ». <sup>8</sup>

L'atelier syndical imparfait fut surtout proposé pour maintenir la stabilité des relations patronales-ouvrières et aussi parce qu'une telle formule était déjà courante dans une industrie particulière. Dans le différend entre l'Hôtel-Dieu de Sherbrooke et le Syndicat des Employés, le tribunal exprime cette position comme suit: « Nous avons pensé, vu les changements aussi fréquents dans le personnel que la formule

(8) Bulletin du Ministère du Travail du Québec, no 684, Différend entre Le Soleil Limitée et le Syndical National des Journalistes de Québec Incorporé, Me Lucien Lortie, M. Henri Gagnon, Me Roger Thibeau, 28 janvier 1953.

d'ATELIER SYNDICAL IMPARFAIT permettrait au Syndicat de se maintenir plus efficacement et que, de plus, à raison de la rivalité qui existe et qui peut exister entre les différentes unions de l'institution concernée, cette formule assurerait une meilleure compréhension et éviterait les chocs au sein du personnel ». Par contre, pour certains arbitres, la clause d'atelier syndical imparfait est illégale, comme il est brièvement noté dans la recommandation du cas de Pinatel Piece Dye Works Ltd.: « L'adhésion à un syndicat doit être un acte libre de la part des ouvriers comme le veulent les législations ouvrières actuellement en vigueur dans notre province ». Cependant ce type de recommandation au sujet de l'atelier syndical imparfait est moins commun.

Quant à la retenue syndicale obligatoire, elle fut recommandée presque exclusivement dans des entreprises de l'industrie textile. Traditionnellement syndiquée, cette industrie reconnaît une plus grande sécurité syndicale. La formule Rand fut recommandée deux fois: dans le premier cas, elle était incluse dans le contrat précédent et le tribunal n'a pas jugé bon de la supprimer et dans le second cas, elle fut recommandée pour les nouveaux employés seulement. Elle fut systématiquement rejetée dans des arbitrages aussi importants que ceux de la Dominion Textile Ltd., Dominion Glass et la Compagnie Electrique du Saguenay.

Le décalage entre les arbitrages et les barèmes de l'industrie s'est aggravé dans certains cas. Alors que 48.5% des conventions dans l'ensemble du pays, prévoyaient, en 1951, une clause d'atelier fermé ou d'atelier syndical, une telle recommandation ne se retrouvait que dans 6.9% des arbitrages pour la période 1952-1953 et dans 11.1% des cas durant la période antécédente. La différence est moins grande si l'on inclut l'atelier syndical imparfait: elle s'établit à 17.1% de moins seulement dans les arbitrages. La disparité dans le cas de la retenue syndicale existe surtout pour la formule Rand, avec 14.4% dans les conventions en vigueur dans l'industrie canadienne et 5% dans les arbitrages et pour la retenue syndicale irrévocable, avec 43.2% dans l'industrie et 35% dans les arbitrages.<sup>9</sup>

## CONCLUSION

Les différends ouvriers qui requièrent l'arbitrage augmentent d'année en année dans la province de Québec. Ce fait n'est pas nécessairement alarmant à cause de divers facteurs qui contribuent à l'expliquer.

(9) *La Sécurité Syndicale dans les Conventions Collectives*, La Gazette du Travail, Ministère Fédéral du Travail, Vol. LI, no 10, pp. 1326-1328.

Les effectifs syndicaux comme les conventions collectives en vigueur se sont accrus fortement durant les dernières années. La concurrence économique plus âpre, la lutte plus serrée pour les marchés et la diminution de la demande de consommation ont affermi la résistance des employeurs aux demandes syndicales. Le manque de confiance des chefs syndicaux dans les services gouvernementaux rendent certes la partie ouvrière susceptible et amènent à l'arbitrage certains conflits qui auraient pu, dans une atmosphère moins chargée, se régler par la conciliation.

Parmi les fédérations syndicales, la C.T.C.C. vient en tête avec une proportion plus considérable des arbitrages nécessités par les syndicats qui lui sont affiliés. Vu l'accroissement assez rapide de ses effectifs, les négociations qu'elle mène concernent souvent une première convention où il est toujours difficile d'en arriver à une entente à cause du souvenir de la lutte récente entre l'employeur et l'union et des multiples et complexes questions impliquées dans une convention. De plus, nombre d'unions de la C.T.C.C. exercent leur activité dans des secteurs dépréciés comme les services, les textiles et le bois ouvré qui demeurent, depuis 1950, les foyers des nombreux arbitrages. Enfin, cette centrale fédère des syndicats dont plusieurs existent dans des entreprises moyennes dispersées à travers la province où l'organisation du syndicalisme a été assez active durant les années récentes.

Les griefs qui ont requis des procédures arbitrales se sont multipliés. Vu le genre de problèmes posés, le manque de préparation technique des chefs ouvriers et la complexité croissante des méthodes de production et des modes de rémunération ont certes leur part dans cet accroissement. Une autre cause du problème, c'est la tentative assez commune des employeurs de compenser les avantages octroyés aux travailleurs à la suite de pressions syndicales par un accroissement du rendement.

L'examen des propositions d'ordre monétaire révèle une constante qui peut se formuler de façon suivante: les arbitrages recommandent des conditions de travail inférieures aux conditions courantes dans l'industrie ou, s'ils contiennent des avantages similaires, c'est après un certain retard. C'est ce que l'on pourrait qualifier prétentieusement de « théorie de rajustement » pour définir la fonction économique de l'arbitrage. Les recommandations sur les salaires en 1952-1953 en constituent un exemple patent: alors que durant les deux années précédentes où les hausses de salaires dans l'industrie avaient été rapides, les aug-

mentations proposées par les arbitrages leur avaient été inférieures; durant la dernière année où s'est effectuée une certaine stabilisation des revenus, les arbitres ont recommandé des augmentations supérieures à la hausse moyenne dans l'industrie. La rétroactivité qui est l'instrument par excellence du rajustement dans les conditions de travail fut aussi incluse plus souvent la dernière année.

Les stipulations au sujet des vacances, des heures de travail et des congés payés laissent voir les mêmes tendances, mais elles sont plus faibles ou retardataires. Seules, les recommandations arbitrales au sujet des trois semaines de vacances requièrent une durée de service continu plus courte que les clauses qu'on retrouve dans les contrats.

Le même phénomène de similarité croissante entre les propositions des arbitrages et les faits se remarqueraient dans les clauses de sécurité syndicale si ce n'était du « légalisme » un peu excessif qui prévaut sur ce point. Ce légalisme a deux sources: les lois ouvrières basées sur la liberté syndicale et l'attitude gouvernementale, clairement méfiante de l'activité syndicale.

Les tribunaux d'arbitrage s'en tiennent, dans leurs recommandations, à des clauses dont la légalité est incontestée et se refusent de plus en plus à accorder des formules de caractère obligatoire. Deux séries de faits corroborent cet énoncé: les clauses obligatoires sont proposées moins souvent et sont refusées dans un plus grand nombre de cas. Les demandes syndicales sont aussi moins exigeantes sur ce point. Les employeurs, eux, tentent de dénoncer des clauses favorables qu'ils avaient acceptées dans des conventions antérieures. Dans ce cas, les conseils d'arbitrage maintiennent habituellement la clause de la convention expirée.

La sécurité syndicale soulève le problème de la liberté syndicale qui est à la base des lois ouvrières de la province. Ce postulat nous amène à une apparente contradiction. En effet, l'objectif de la loi est de préserver le droit de tout ouvrier de faire partie de l'association qu'il désire. Cependant, du moment qu'un syndicat est certifié, il est reconnu par la loi comme seul agent négociateur dans l'entreprise où il a été organisé. Durant toute l'année, sauf entre le trentième et soixantième jour qui précède l'expiration de la convention, les ouvriers ne peuvent changer l'association qui les représente. La liberté syndicale pour les ouvriers non-syndiqués consiste à faire ou ne pas faire partie du syndicat légalement reconnu ou seulement à adhérer à un autre syndicat qui momentanément

ne peut avoir d'efficacité. Dans cette perspective, notre législation telle que conçue, encourage l'indifférence chez les travailleurs non-syndiqués et laisse reposer tout le fardeau de la négociation et de l'administration de la convention sur les travailleurs syndiqués.

A cause d'un souci exagéré de légalité joint au manque de souplesse de l'administration publique dans notre province, les arbitres, surtout les présidents des conseils d'arbitrage, ont été à peu près invariablement des juges et des avocats. En se basant sur les multiples critiques adressées à l'arbitrage et sur le contenu des discussions, il faut souligner que les hommes de loi, tels que choisis jusqu'aujourd'hui, pour la plupart, ne possèdent pas la compétence et les connaissances pour exercer cette fonction avec succès et aisance. Par le rapide turnover des présidents (et leur nombre assez considérable) on pourrait déceler un autre indice de la difficulté à réparer les arbitres aussi qualifiés. Leur formation juridique, les amène sans doute souvent à ne pas toujours distinguer concrètement qu'ils ont à solutionner des conflits d'intérêts, non de droit.

La province de Québec n'a pas réussi à former un corps d'arbitres compétents, qualifiés et aptes à acquérir la confiance des ouvriers et des employeurs. La solution n'est pas d'écarter systématiquement juges et avocats. Elargissons plutôt le champ de leurs connaissances, même s'il y avait lieu de leur faire suivre un entraînement spécial, de leur fournir des normes et des statistiques qui leur permettraient de juger de façon plus éclairée, enfin des rencontres pourraient être provoquées où l'analyse commune des cas les aiderait énormément à rendre des recommandations plus acceptables.

La longueur des procédures arbitrales est aussi un autre aspect auquel il faudrait apporter une certaine attention. Nombre de tribunaux dépassent le délai de trois mois fixé par la loi pour rendre leur sentence; certains demandent même une couple de délais supplémentaires avant de transmettre leurs propositions aux parties. Que la complexité des problèmes soit assez souvent suffisante pour expliquer ces retards, c'est acceptable. Cependant, dans nombre de cas, la cause principale réside dans le fait que les arbitres sont surchargés de travail ou sont trop faiblement rémunérés pour accorder la majeure partie de leur temps à leur travail d'arbitres. On devrait examiner les causes des délais et organiser un système qui produise une procédure plus rapide. Ce n'est pas utopique, croyons-nous.

La présentation des recommandations est souvent confuse. Les objets qui ont été discutés sont mal définis ou insuffisamment précisés,

les clauses auxquelles réfèrent les arbitres sont absentes ou citées de façon incomplète. Peut-être une formulation un peu uniforme des recommandations permettrait aux intéressés de saisir exactement la portée des points litigieux et rendrait possibles des recherches plus poussées. Dans les arbitrages dans la pulpe et le papier par exemple, le juge Héon s'est efforcé de reconstituer l'ensemble des différends et d'en présenter les objets en cause avec clarté et précision. Cette formulation pourrait servir de modèle.

Des recherches de caractère scientifique devraient être entreprises sur le fonctionnement de l'arbitrage. L'étude de cas serait précieuse pour déterminer les véritables objets en litige dans la plupart des arbitrages. A la suite d'une telle étude, on saurait plus exactement quel ensemble de données et de statistiques fournir aux arbitres pour les aider à mieux se débrouiller sur les points délicats. L'efficacité de l'arbitrage constitue aussi un champ d'observation fétide. A quel point l'arbitrage constitue-t-il une étape marquée dans le règlement des différends, dans quelle mesure les recommandations des conseils servent-elles de base ou, du moins, simplifient-elles les négociations post-arbitrales? Si, dans nombre de cas, ces négociations sont aussi ardues que dès le début des discussions, c'est que l'acceptabilité de la recommandation est discutable, à moins que les parties ou l'une d'elles aient pris une position extrême dont elles n'aient pas dérogé. Une analyse systématique dans cette perspective, ne serait certes pas surrogatoire. La connaissance de méthodes utilisées à l'étranger, de multiples discussions et études de problèmes similaires ou connexes dénoteraient le désir des responsables de ne pas s'en tenir à des solutions de fortune mais de rechercher sérieusement l'instauration d'un système apte à contribuer plus efficacement au règlement des conflits ouvriers.

Fondamentalement, les conflits ouvriers sont l'expression d'une lutte entre intérêts divergents qui présentent les caractéristiques d'une lutte de pouvoir et dont les trêves ne constituent qu'un ajustement instable entre les parties. Il serait utopique de nier ce fondement des différends ouvriers et d'espérer les solutionner définitivement par voie de conciliation et d'arbitrage. Mais ce serait aussi la marque d'une grave irresponsabilité de laisser fonctionner à l'avenant un système d'arbitrage qui peut souvent jouer un rôle capital dans la solution des conflits. Dans ce domaine comme dans nombre d'autres, il y a une exigence sérieuse à procéder scientifiquement et à travailler de façon éclairée.

## SUMMARY

## REFLEXIONS ON ARBITRATION 1952-53

The labour disputes which go to arbitration increase from year to year in the Province of Quebec. This is not necessarily an alarming fact because of the various factors which help to explain it. The union memberships as well as the agreements in force have increased considerably during recent years. The keener economic competition, the harder struggle for markets and the decrease in the consumer demand have strengthened the resistance of employers to union demands. The lack of confidence of union leaders in governmental services certainly make the workers' side touchy and brings to arbitration some disputes that could have, in a more peaceful atmosphere, been settled by conciliation.

Among the union federations, the C.C.C.L. comes first with the highest proportion of arbitrations required by the unions affiliated with it. The grievances which have necessitated arbitration have increased because of the lack of technical training of the labour leaders, of the increasing complexity of the methods of production and ways of remuneration.

The arbitrations recommend working conditions inferior to current conditions in the industry or if they contain similar advances, it is after a certain delay. This is what might be called the "theory of readjustment" to define the economic function of arbitration. The recommendations in regard to wages in 1952-53 make a good example: whereas during the two preceding years when wages in industry had increased rapidly, the increases proposed by arbitration had been inferior to them; during the last year, when a certain wage stabilization was under way, the arbitration boards have recommended increases higher than the average increase in industry. Retroactivity which is the best instrument for readjustment in working conditions was also included more often in the past year.

The stipulations respecting holidays, hours of work and paid statutory holidays show the same tendencies as industry, but they are weaker or behind time. Only the arbitration recommendations for three weeks vacation require a shorter length of continuous service than the clauses to be found in agreements.

The same phenomenon of increasing similarity between the proposals and arbitrations and the facts would be noticed in the union security clauses if it were not for the legalism which prevail against this point.

The arbitration boards keep to, in their recommendations, clauses of which the legality is recognized and refuse more and more to grant formulas of the compulsory type. The compulsory clauses are proposed less frequently and are refused in a large number of cases. The union requests are also less exacting on this point. The employers attempt to change the favourable clauses that they had accepted in previous agreements.

Union security raises the question of union liberty which is at the base of the labour laws of the Province. The object of the law is to protect the right of each worker to belong to the association of his choice. However, from the time a union is certified, it is recognized by the law as the sole bargaining agent in the enterprise concerned. During the whole year, except during the eleventh month of the agreement when the workers may change affiliation, the liberty of association for non-union workers consists in becoming, or not becoming, a member of the union legally certified or only in belonging to another union which for the present cannot act.

The rapid turnover of the presidents of arbitration boards and their members shows the difficulty in securing qualified persons. The Province of Quebec has not succeeded in forming a body of competent arbitrators, qualified to acquire the confidence of the workers and the employers. The solution is to enlarge their field of knowledge, to furnish them with standards and statistics which will permit

them to judge in a clearer way and finally to be able to hold meetings where a common analysis of the problems would help them to render more acceptable awards.

The length of arbitration procedures is also another aspect to which some attention should be directed. Many boards take longer than the delay of three months fixed by law to give their award. The causes of delay should then be examined and a system organized which would result in more rapid procedure.

The wording of the awards is often vague. The objects which have been discussed are badly defined or not sufficiently specified. Perhaps a uniform method of awards would help indicate the exact extent of points under litigation and would make it possible to carry on more extended research.

Research of a scientific character should be undertaken on the function of arbitration.

The study of cases would be valuable in determining the real objects in dispute in most arbitrations.

At what point does arbitration constitute a notable step in the settlement of disputes, to what extent do the recommendations of the board serve as a basis or at least simplify the negotiations after arbitration? A systematic analysis after examination of methods used outside the Province, discussions and studies of similar problems would greatly help to come to a scientific method of procedure for solving labour disputes. It would be a sign of lack of responsibility to continue to allow to operate in such a way an arbitration system which often plays an important part in the settlement of disputes.

---