

La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003

Gérard Hébert

Volume 50, numéro 1, 1995

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050993ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050993ar>

[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

Hébert, G. (1995). La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 50(1), 85–116.
<https://doi.org/10.7202/050993ar>

Résumé de l'article

Au cours du vingtième siècle, les syndicats ont joué un rôle majeur dans le système australien des relations industrielles. Ce rôle a été confié au mouvement syndical par la Commonwealth Conciliation and Arbitration Act de 1904. Cette loi, la base du système d'arbitrage australien, encourageait fortement l'adhésion syndicale et consacrait effectivement les syndicats comme unique voix des travailleurs. Les immigrants en Australie y trouvent alors un mouvement syndical fort et bien organisé pouvant les accueillir. Plusieurs immigrants n'ont eu d'autre choix que de devenir syndiqués. Un bon nombre d'ateliers fermés de facto existaient, plus particulièrement pour les travailleurs manuels dans les secteurs manufacturiers, du transport et de la construction, tous employeurs importants de main-d'œuvre immigrante en provenance de milieux non anglophones (IMNA).

En conséquence, les taux de densité syndicale pour les IMNA ont toujours été plus élevés que ceux des australiens d'origine et des immigrants anglophones. Cet article s'intéresse à la façon dont les syndicats ont relevé les défis posés par un groupe d'immigrants membres, les femmes IMNA. Nous examinons le niveau de service offerts à celles-ci par les syndicats, l'étendue de la participation de ces syndicalistes dans leurs syndicats et les priorités qu'elles représentent pour ceux-ci. La documentation existante sur ce sujet souligne le manque de services spéciaux pour satisfaire aux besoins des IMNA syndiqués féminins. On y indique également que ces membres ont un bas niveau de participation dans les activités syndicales telles les votes et la présence aux assemblées, qu'elles sont grandement sous-représentées dans les postes d'officiers et que les syndicats ne s'attardent pas aux préoccupations importantes pour les immigrantes. On conclut en outre que ces facteurs amènent les IMNA femmes syndiquées à être aliénées envers les syndicats et à percevoir ceux-ci de façon négative. Ces préentions sont cependant sujettes à débat sur au moins deux volets. D'abord, ces études ont été menées durant les années 1970 ou au début des années 1980 et leurs conclusions peuvent ne pas tenir pour les années 1990. Ensuite, ces prétentions pourraient aussi bien s'appliquer aux membres féminins de langue anglaise. Notre recherche vise alors à vérifier si les conclusions tirées dans le passé valent encore et à déterminer s'il y a des différences entre les membres féminins anglophones et les IMNA vis-à-vis leurs syndicats.

Cette étude s'appuie sur des données provenant de trois sources : une enquête par questionnaire auprès de tous les syndicats de l'État de Victoria avec un taux de réponse de 55% (N=128), des études de cas de six syndicats en procédant à des entrevues et à des analyses des dossiers, ainsi qu'une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon des membres de ces syndicats. Ce dernier questionnaire a été traduit dans dix langues et a connu un taux de réponse de 56% (N=1730).

Notre étude démontre que même si une variété de services aux IMNA ont connu une expansion dans les années 1980 et au début des années 1990, un seul service, un cours de formation, visait spécifiquement les IMNA féminins syndiqués et tel service n'était offert que par cinq syndicats. Nous expliquons ce manque de service par trois facteurs interreliés : les ressources syndicales limitées, le statut minoritaire des IMNA féminins dans la plupart des syndicats et les attitudes des dirigeants syndicaux à plein temps.

Comparé à leur proportion du nombre total de membres, les IMNA féminins, en dépit d'améliorations durant les années 1980, demeurent sous-représentées de façon significative parmi les dirigeants syndicaux à plein temps, plus particulièrement au niveau supérieur. Cependant, nous avons observé des taux de participation similaires des IMNA et des membres féminins anglophones dans la plupart des activités syndicales visant les membres.

Finalement, les priorités industrielles majeures de ces deux groupes de membres sont similaires. Les deux groupes veulent voir leurs syndicats se concentrer sur les préoccupations traditionnelles, telles la sécurité d'emploi et les conditions de travail. Cependant, les IMNA syndiqués féminins accordent beaucoup plus d'importance aux sujets reliés aux immigrants que leurs collègues anglophones.

La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003

GÉRARD HÉBERT

Cet article veut situer le C.P. 1003 dans son avant et son après : sur quoi cet arrêté se fondait-il ? en quoi innovait-il vraiment ? comment a-t-il influencé les lois qui l'ont suivi ? La présente étude procède selon la méthode historique et comparative.

On a toujours accordé au C.P.¹ 1003, adopté le 17 février 1944, un rôle clef dans le développement des lois canadiennes en matière de relations du travail. Certains considèrent même cet arrêté en conseil de temps de guerre comme la pièce législative qui a établi le modèle canadien des relations du travail.

La réalité est plus nuancée. Il existait déjà, au fédéral, une importante loi, la Loi Lemieux de 1907, qui régissait les aspects les plus controversés des relations du travail, les conflits. Elle s'appliquait dans tout le Canada : on considérait alors toutes les relations du travail de juridiction fédérale. Après qu'en 1925 le Conseil privé de Londres eût déclaré que ladite loi ne s'appliquait pas aux industries de juridiction provinciale, la quasi-totalité des législatures ont en quelque sorte « provincialisé » la Loi Lemieux, jusque dans ses modalités d'application.

Au début des années 1940, compte tenu de cette Loi Lemieux et des autres lois du travail en vigueur, fédérales et provinciales, le C.P. 1003 ne surgissait pas en terre inculte. Le présent article veut situer cet important arrêté dans son avant et son après : sur quoi se fondait-il ? en quoi innovait-il vraiment ? comment a-t-il influencé les lois qui l'ont suivi ? Disons

- HÉBERT, G., Ph.D. Université de Montréal.

1. Les lettres C.P. abrègent les mots « Conseil privé », qui réfèrent au gouverneur en conseil ou Cabinet des ministres ou Conseil exécutif. Les numéros renvoient à la liste annuelle de leurs décisions.

d'emblée qu'il a marqué profondément toute l'évolution ultérieure de la législation touchant les relations du travail au Canada.

L'étude procède selon la méthode historique et comparative. Les dispositions des multiples lois, avant et après 1944, sont comparées aux dispositions correspondantes (ou à leur absence) dans le C.P. 1003. Les textes sont analysés minutieusement, selon l'ordre chronologique des documents législatifs pertinents. La grille d'analyse des éléments essentiels et caractéristiques du C.P. 1003, et du régime canadien des relations du travail, se retrouve dans le tableau-synthèse.

CONTEXTE GÉNÉRAL DU C.P. 1003

Il faut d'abord rappeler la substance des principales lois ouvrières adoptées au Canada depuis 1872, avant de résumer la situation législative au fédéral et dans quelques provinces, au moment où débute la Seconde Guerre mondiale.

Lois antérieures

On considère généralement la *Loi des syndicats ouvriers*² comme la première loi d'importance majeure concernant les syndicats ouvriers au Canada. Son objectif principal était de reconnaître le droit d'association et d'établir que les associations ouvrières n'étaient pas illégales du seul fait qu'elles empêchaient une certaine liberté du commerce³. En même temps que la reconnaissance de la légitimité du mouvement syndical, une autre loi du Parlement canadien modifiait le Code criminel, de façon à restreindre les poursuites en cas de grève et de piquetage⁴.

Le deuxième groupe de lois, visant plus directement les relations du travail, fut adopté par le gouvernement fédéral entre les années 1900 et 1907. Les trois lois instauraient un régime d'intervention gouvernementale, sous forme de conciliation, obligatoire dans certaines industries et

2. *Acte concernant les associations ouvrières (Trade Unions Act)*, S.C. 1872, 35 Vict., c. 30, sanctionné le 14 juin 1872.

3. On rencontre un exemple de loi restrictive en Nouvelle-Écosse en 1816 : *An Act to Prevent Unlawful Combinations of Master Tradesmen and also of their Workmen and Journeyemen*, S.N.S. 1816, 56 Geo. III, c. 27.

4. *Acte pour amender la loi criminelle relative à la violence (An Act to Amend the Criminal Code)*, S.C. 1872, 35 Vict., c. 31, art. 1 (5), sanctionné le 14 juin 1872.

volontaire dans les autres. La *Loi de la conciliation*⁵, adoptée en 1900, offrait des services de conciliation (ou d'un amiable compositeur selon les mots utilisés à ce moment) à ceux qui voulaient y recourir, mais ne les imposait à personne. Suite à d'importantes grèves dans les chemins de fer au Canada, le Parlement adopta et le gouverneur général sanctionna, le 10 juillet 1903, la *Loi sur le règlement des différends et l'arbitrage dans les chemins de fer*⁶. Essentiellement, la loi imposait la commission de conciliation et le bureau d'arbitrage dans les conflits de travail entre les compagnies de chemins de fer et leurs employés; le rapport du bureau d'arbitrage devait être publié, mais il n'était pas imposé autrement que par le truchement de l'opinion publique⁷. Détail à noter : aucun avocat ou procureur n'avait le droit de comparaître devant le bureau d'arbitrage, sauf du consentement de toutes les parties intéressées et, même alors, le bureau pouvait refuser de permettre à des avocats ou procureurs de se présenter devant lui s'il le jugeait à propos⁸.

Les nombreuses grèves dans les différents chemins de fer du pays, ainsi que les arrêts de travail répétés dans les mines de charbon — un produit beaucoup plus important à cette époque que de nos jours — amenèrent le Parlement du Canada à consolider en quelque sorte la *Loi de la conciliation* et la *Loi sur les conflits de travail dans les chemins de fer* en une seule loi de plus grande envergure. La nouvelle loi, dite Loi Lemieux du nom du ministre du Travail de l'époque et sanctionnée le 23 mars 1907⁹, imposait le recours à la conciliation et à l'enquête industrielle dans différents secteurs de l'économie : les mines, les transports, les communications et les services publics comptant dix employés ou plus; la grève et le lockout y étaient déclarés illégaux tant qu'une commission de conciliation n'avait pas étudié les conditions du conflit et présenté son rapport¹⁰. Une disposition, qui n'était pas sans importance, obligeait les

5. *Acte de conciliation (Conciliation Act)*, S.C. 1900, 63-64 Vict., c. 24, sanctionné le 18 juillet 1900. Voir *La Gazette du travail*, vol. 1, n° 1, 1900, 29-35 et 41-42. La même loi instituait un régime de la statistique du travail et la publication d'une revue mensuelle intitulée *La Gazette du travail*.

6. *Acte d'arbitrage des chemins de fer (Railway Labour Disputes Act)*, S.C. 1903, 3 Ed. VII, c. 55, sanctionné le 10 juillet 1903. Voir *La Gazette du travail*, vol. 6, n° 2, 1903, 138-141, 171-176.

7. *Ibid.*, art. 12.

8. *Ibid.*, art. 19.

9. *Loi des enquêtes en matière de différends industriels (Industrial Disputes Investigation Act)*, S.C. 1907, 6-7 Ed. VII, c. 20, sanctionnée le 22 mars 1907. Voir *La Gazette du Travail*, vol. 7, n° 10, 1907, 1247-1261.

10. *Ibid.*, art. 1, 56-61.

employeurs à donner un avis d'au moins 30 jours de leur intention d'apporter un changement aux conditions de travail et d'emploi¹¹.

Il faut noter ici l'importance déterminante des lois fédérales en matière de relations du travail à cette époque. Peut-être à cause de l'illégalité qui avait pesé sur les organisations ouvrières au cours du XIX^e siècle, et de l'aspect criminel qu'on leur attribuait alors, on considérait généralement, au tournant du siècle, que les relations entre employeurs et employés relevaient de la juridiction fédérale et, de ce fait, étaient soumises aux lois du Parlement du Canada. C'est sans doute la raison pour laquelle plusieurs provinces n'ont pas cru nécessaire d'introduire une loi des syndicats ouvriers dans leur législation : la loi canadienne de 1872 y pourvoyait. De la même manière, la Loi Lemieux s'est appliquée de façon générale, et elle fut administrée par le ministère fédéral du Travail pratiquement sans contestation jusqu'en 1925.

Situation en 1940

Malgré l'arrêt *Snider*¹² de 1925, la loi de 1907 sur les enquêtes en matière de différends industriels demeurait encore, au début de la Seconde Guerre mondiale, la principale loi de relations ouvrières au Canada, même dans les industries de juridiction provinciale. Plusieurs provinces avaient en quelque sorte importé du fédéral la Loi Lemieux pour la rendre applicable aux conflits relevant de la province. Au moment de l'entrée en guerre du Canada, le ministère fédéral du Travail recevait chaque année environ 50 demandes pour instituer une commission de conciliation en vue de résoudre un conflit en cours : une vingtaine de commissions étaient ainsi constituées chaque année¹³. La *Loi des mesures de guerre*¹⁴ permettait au Cabinet des ministres de prendre, sans discussion au Parlement, des décisions équivalant à des lois, à cause de la situation d'urgence créée par la guerre. C'est ainsi que fut adopté, le 7 novembre 1939, l'arrêté en conseil 3495 qui étendait l'application de la Loi Lemieux à tout conflit survenant dans une entreprise engagée dans une production reliée à la guerre, soit la fabrication de munitions ou de matériel jugé essentiel à la poursuite de la guerre¹⁵. Dès le 3 septembre, le gouvernement avait adopté

11. *Ibid.*, art. 57.

12. *Toronto Electric Commissioners c. Snider*, [1925] A.C. 396.

13. *La Gazette du travail*, vol. 39, n° 9, 1939, 949.

14. *Loi des mesures de guerre*, S.R.C. 1927, c. 206.

15. Arrêté en conseil 3495 du 7 novembre 1939. Voir *La Gazette du travail*, vol. 39, n° 11, 1939, 1148.

l'arrêté 2516 pour prévenir la hausse abusive des prix et l'accaparement des produits; il avait créé en même temps la Commission des prix et du commerce en temps de guerre¹⁶. Les mesures restrictives en matière de salaires viendront un peu plus tard. Le régime des relations du travail, toujours régi par la loi de 1907, sera maintenu pendant plus de quatre ans, jusqu'à l'adoption de l'arrêté 1003 en février 1944.

Le 19 juin 1940, le Cabinet adoptait un arrêté en conseil un peu particulier: le C.P. 2685 contenait une déclaration de principes du gouvernement sur les relations du travail en temps de guerre¹⁷. L'arrêté en conseil rappelait l'importance d'accroître toujours la production des industries de guerre et, à cet effet, d'assurer de bonnes conditions de travail, avec l'environnement requis, comme le droit de libre association et de négociation collective. En plus des grands principes généralement reconnus, le décret rappelait une disposition particulière, introduite dans le Code criminel en 1939, à savoir qu'un employeur refusant d'employer ou congédiant une personne pour la seule raison qu'elle était membre d'un syndicat commettait une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité¹⁸. On aura reconnu une des principales pratiques déloyales et interdites qui feront bientôt partie des dispositions des lois fondamentales du travail.

L'arrêté en conseil 7440 du 16 décembre 1940 imposait des normes salariales qui tenaient compte à la fois de l'effort des travailleurs et de la tendance à la hausse des prix des biens de consommation. Le décret posait une double règle: les salaires moyens gagnés dans la période de 1926 à 1929, les meilleures années de la décennie, devaient être considérés comme justes et raisonnables; on ne devait pas les dépasser sans raison sérieuse. Par contre, pour assurer aux travailleurs un niveau de vie convenable, une indemnité de vie chère (indexation) pouvait être accordée, en plus du salaire, pour assurer le maintien du pouvoir d'achat¹⁹. L'arrêté 8253 devait préciser, dix mois plus tard, les dispositions relatives à la stabilisation des salaires et à l'indemnité de vie chère²⁰. D'autres

16. Arrêté en conseil 2516 du 3 septembre 1939. Voir *La Gazette du travail*, vol. 39, n°9, 1939, 941-946.

17. Arrêté en conseil 2685 du 19 juin 1940. Voir *La Gazette du travail*, vol. 40, n° 7, 1940, 712-713 et vol. 40, n° 6, 1940, 557-559.

18. *Loi amendant le Code criminel*, S.C. 1939, 3 Geo. VI, c. 30, art. 11, sanctionnée le 19 mai 1939. Voir Marie-Louis Beaulieu (1955: 83-84).

19. Arrêté en conseil 7440 du 16 décembre 1940. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 1, 1941, 24-26 et vol. 41, n° 4, 1941, 430-435.

20. Arrêté en conseil 8253 du 24 octobre 1941, art. 10-13. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 11, 1941, 1457-1461.

dispositions furent aussi promulguées sur d'autres aspects des relations du travail, comme la possibilité d'enquête industrielle faite par un seul commissaire²¹, la détermination de prix maxima pour les produits et services²², le salaire minimum et les salaires raisonnables, ainsi que les conditions requises pour qu'une grève ou un lockout puisse être considéré légal²³.

L'arrêté principal de cette période, le C.P. 8253, contenait une proposition capitale, la constitution du Conseil national du travail en temps de guerre (CNTTG), chargé de l'application de toutes les ordonnances visant le travail et ayant le pouvoir de se prononcer sur le niveau des salaires en cause²⁴. Les principaux mécanismes antérieurs au C.P. 1003 étaient ainsi en place. Quelques arrêtés suivront, visant des dispositions administratives ou des points particuliers comme le droit de se syndiquer accordé aux employés des compagnies de la couronne²⁵. La suite des événements appartient à l'histoire du C.P. 1003. Auparavant, il faut rappeler quelques lois importantes de relations du travail déjà adoptées dans quelques provinces.

Premières lois des provinces

Seulement cinq des neuf provinces du temps adoptèrent une loi pour reconnaître la légitimité des syndicats ouvriers; les autres, incluant le Québec et l'Ontario, s'en remettaient à la loi fédérale de 1872, pour les raisons mentionnées plus haut. En 1902, la Colombie-Britannique fait voter le *Trade Unions Act*²⁶. Quatre autres provinces déclarèrent explicitement qu'elles accordaient le droit de libre association aux syndicats ouvriers, mais seulement en 1937 et 1938; ce sont la Nouvelle-Écosse²⁷, le Nouveau-Brunswick²⁸, l'Alberta et la Saskatchewan²⁹.

-
21. Arrêté en conseil 4020 du 6 juin 1941. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 7, 1941, 850-851.
 22. Arrêté en conseil 8527 du 1^{er} novembre 1941. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 11, 1941, 1461-1464.
 23. Arrêté en conseil 7679 du 4 octobre 1941 et 7307 du 17 septembre 1941. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 10, 1941, 1307-1308 et 1289-1290.
 24. Arrêté en conseil 8253 du 24 octobre 1941, art. 3-10. Voir *La Gazette du travail*, vol. 41, n° 11, 1941, 1457-1461.
 25. Arrêté en conseil 10802 du 1^{er} décembre 1942. Voir *La Gazette du travail*, vol. 42, n° 12, 1942, 1490-1492.
 26. *An Act to Amend the Law Relating to Trade Unions*, S.B.C. 1902, 2 Ed. VII, c. 66, sanctionné le 21 juin 1902.
 27. *The Trade Union Act*, S.N.S. 1937, 1 Geo. VI, c. 6, sanctionnée le 17 avril 1937.
 28. *The Labour and Industrial Relations Act*, S.N.B. 1938, 2 Geo. VI, c. 68, art. 5-6, sanctionnée le 9 avril 1938.
 29. *The Freedom of Trade Union Association Act*, S.A. 1937, c. 75, sanctionnée le 14 avril 1937 et S.S. 1938, c. 87, sanctionnée le 23 mars 1938.

Par contre, d'autres provinces, parmi les plus peuplées et les plus industrialisées, adoptèrent tôt une législation instituant un système de conciliation et d'arbitrage en vue de régler pacifiquement les conflits industriels de certaines industries. Dès 1894, l'Ontario se donnait une loi, connue sous le nom de *Trade Disputes Act*³⁰. La loi créait le poste de registraire des conseils de conciliation et d'arbitrage. Elle établissait, en en décrivant les étapes de façon détaillée, la manière d'instituer un conseil de conciliation et un conseil d'arbitrage. Sauf pour mentionner l'équité et la bonne conscience comme principaux motifs des décisions (art. 18), la loi traitait de la forme plus que du contenu de ce genre d'intervention. La loi ne s'appliquait qu'aux conflits ou réclamations visant 10 employés et plus (art. 2-3). Le conflit pouvait porter sur le salaire, la qualité du travail fourni, le renvoi d'un employé y compris pour un problème de syndicalisation, la mauvaise ventilation des lieux ou une nourriture inadéquate là où l'employeur devait fournir la subsistance (art. 3). Le nombre de 10 employés est aussi requis pour que le différend puisse être soumis à un conseil de conciliation ou d'arbitrage (art. 5).

Suite à l'importante grève de la chaussure dans la ville de Québec en 1900, la législature du Québec avait adopté, en 1901, la *Loi des différends ouvriers de Québec*³¹. Comme la loi de 1894 en Ontario, la loi du Québec offrait des services de médiation, de conciliation et d'arbitrage aux parties qui voudraient s'en prévaloir, dans les cas de conflits industriels impliquant 10 employés ou plus.

La Nouvelle-Écosse avait introduit, quant à elle, un régime d'arbitrage pour le règlement des conflits industriels survenant dans les mines, et cela dès 1888³². Un commissaire devait convoquer les parties et décider s'il y avait lieu d'établir un tribunal d'arbitrage pour régler le conflit; il n'était pas question de conciliation dans cette loi. La même formule fut appliquée à quelques cas survenus dans d'autres industries, et l'effet de la loi s'élargit peu à peu au-delà du secteur minier. En 1941, la législature de la Nouvelle-Écosse établissait un service de conciliation pour tous les conflits industriels³³. Il faut noter enfin qu'aucune décision de ces conseils de

30. *The Ontario Trade Disputes Conciliation and Arbitration Act*, S.O. 1894, 57 Vict., c. 42, sanctionnée le 5 mai 1894.

31. *Loi des différends ouvriers de Québec*, S.Q. 1901, 1 Ed. VII, c. 31, sanctionnée le 28 mars 1901.

32. *The Mines Arbitration Act, 1888*, S.N.S. 1888, 51 Vict., c. 3, sanctionnée le 3 avril 1888.

33. *The Conciliation Service Act, 1941*, S.N.S. 1941, c. 13, sanctionnée le 5 avril 1941. Référence implicite à *Industrial Disputes Investigation Act*, S.N.S. 1926, 16-17 Geo. V, c. 5.

conciliation ou d'arbitrage ne s'appliquait obligatoirement. Certaines de ces lois prévoyaient que les parties pouvaient s'engager à se conformer à la future décision du conseil, mais la loi elle-même n'en faisait aucune obligation. La procédure était obligatoire, mais pas la décision; celle-ci n'était en fait rien de plus qu'une recommandation faite aux parties.

Avant d'en évaluer l'impact, il faut rappeler l'essentiel du C.P. 1003, soit les circonstances de son adoption et ses dispositions fondamentales, en vue de les comparer avec des dispositions semblables ou équivalentes dans les lois de diverses provinces canadiennes.

L'ESSENTIEL DU C.P. 1003

Nous verrons successivement les démarches préalables à l'adoption du C.P. 1003. Celles-ci feront connaître la part, non déterminante mais importante, des provinces dans le processus, ainsi que les éléments qui fixeront l'essentiel du régime canadien de relations du travail.

Son adoption

L'année 1943 vit un phénomène nouveau, du moins en relations canadiennes du travail. Des audiences publiques furent tenues par les gouvernements en cause pour connaître les points de vue des groupes intéressés sur les modifications à apporter au régime des relations du travail alors en vigueur. Ont ainsi tenu des audiences publiques le CNTTG, le comité d'étude de la législature ontarienne (Logan 1956 : 14, 24) et la Commission Prévost au Québec (Beaulieu 1955 : 176). Le 12 février 1943, le premier ministre King remplaçait l'ancien CNTTG, composé de 12 membres, par un nouveau CNTTG, formé de 3 juristes : le juge C.P. McTague, de Toronto, le sénateur J.J. Bench, remplacé le 29 avril par Maître Léon Lalande, de Montréal, représentant des employeurs, et Maître J.L. Cohen, avocat syndical³⁴. En plus de ses fonctions habituelles le CNTTG se voyait confier la mission de tenir des séances publiques sur l'état des relations du travail et de faire rapport à leur sujet.

Les sessions publiques eurent lieu du 15 avril au 27 juin. Une vingtaine d'associations ouvrières et une dizaine d'employeurs et d'associations patronales présentèrent des mémoires. Les échanges avec les commissaires firent jaillir bien des questions et beaucoup de discussions. Au cours du mois d'août, M^e Cohen démissionna du Conseil et rédigea un rapport minoritaire; il fut remplacé le 9 septembre par Monsieur J.A. Bell,

34. *La Gazette du travail*, vol. 43, n° 2, 1943, 174 et vol. 43, n° 5, 1943, 608.

de l'Union des télégraphistes ferroviaires³⁵. Les deux rapports, majoritaire et minoritaire, furent remis au gouvernement au cours du mois d'août 1943. Les deux favorisaient la négociation collective et recommandaient de la rendre obligatoire; sans une telle obligation légale, celle-ci risquait de ne jamais se réaliser. Cette recommandation répondait à la demande des associations ouvrières, qui réclamaient l'adoption, au Canada, de l'équivalent du *Wagner Act* américain. Plusieurs demandaient aussi que certaines pratiques soient déclarées illégales, comme aux États-Unis, en vue de bloquer les manœuvres que les employeurs utilisaient pour empêcher la reconnaissance d'un syndicat et la négociation d'une convention collective. Le gouvernement consacra plusieurs mois à l'étude des deux rapports; il ne les rendit publics qu'en les déposant à la Chambre des communes, le 28 janvier 1944³⁶.

Entre-temps, le gouvernement canadien avait convoqué une conférence fédérale-provinciale des ministres du travail à Ottawa, du 8 au 10 novembre 1943. Copie des rapports, majoritaire et minoritaire, avait été communiquée d'avance aux représentants des provinces. On soumit également quatre points principaux à leurs discussions: 1. l'adoption d'un code de relations ouvrières pour les industries de guerre au Canada; 2. l'introduction de la négociation collective obligatoire et des mécanismes requis à cette fin; 3. la création d'une commission de relations ouvrières pour l'application du code, et 4. l'abrogation des lois existantes sur les enquêtes en matière de différends industriels.

On parvint à un certain accord sur un éventuel code de relations ouvrières, pourvu que son application fût limitée aux industries de guerre. On s'entendit également sur la nécessité de rendre la négociation collective obligatoire. Les discussions révélèrent plus de points de divergence que de convergence, mais assez de positions semblables pour obtenir l'approbation éventuelle du C.P. 1003. Le plus grand profit de la réunion fut d'amener les représentants des provinces à discuter des problèmes et à prendre conscience des conflits fréquents dans les industries de guerre. Les fonctionnaires fédéraux se remirent à l'ouvrage et préparèrent un projet de loi sur les relations ouvrières dans les industries de guerre. Celui-ci prit la forme du C.P. 1003, qui fut adopté le 17 février 1944³⁷.

35. *La Gazette du travail*, vol. 43, n° 5, 1943, 608-610 et vol. 32, n° 10, 1943, 1291.

36. *La Gazette du travail*, vol. 44, n° 2, 1944, 132, et supplément à la livraison de février: « Rapport du Conseil national du travail en temps de guerre résultant de son enquête publique sur les relations ouvrières et conditions de salaire », 1944, 37 p.

37. Arrêté en conseil 1003 du 17 février 1944 concernant les relations ouvrières en temps de guerre. Voir *La Gazette du travail*, vol. 44, n° 2, 1944, 146-154.

Ses dispositions fondamentales

Les principes fondamentaux du régime des relations du travail introduit par le C.P. 1003 s'inspiraient du *Wagner Act* des États-Unis, de l'ancienne loi canadienne sur les enquêtes en matière de différends industriels, de quelques lois provinciales antérieures au C.P. 1003 (que nous considérerons plus loin) et de certaines dispositions administratives découlant du régime de contrôle des salaires établi par l'arrêté 8253 (note 20). Plus clairement, l'arrêté instituait un régime de relations du travail constitué des éléments suivants : une formule de reconnaissance et d'accréditation syndicales, l'obligation imposée aux employeurs de négocier collectivement avec un syndicat dûment accrédité, certaines conditions préalables au recours légal à l'arrêt de travail, et enfin l'administration du régime confiée principalement à une agence gouvernementale créée à cette fin. Ces divers points nous serviront à comparer la législation fédérale aux différentes lois provinciales d'avant et d'après février 1944. (Voir la partie supérieure du tableau-synthèse.)

L'arrêté consacre en quelque sorte la victoire des grands syndicats qui réclamaient depuis plusieurs années une loi canadienne comparable au *Wagner Act* américain. L'arrêté contenait également des protections importantes à l'endroit de l'organisation syndicale. L'obligation de négocier constituait le cœur de la loi. Cet aspect représentait le choix fondamental du législateur : il lui donnait son appui sans équivoque comme le meilleur moyen de déterminer les conditions de travail. Sauf sur quelques points mineurs, le choix favorisait la partie syndicale. La situation de guerre et le mode d'attribution des contrats en régie intéressée (*cost-plus*) rendaient la pilule moins amère pour les employeurs ; pour des raisons d'efficacité et de rapidité, les contrats, surtout les contrats de guerre, étaient accordés sur la base du prix de revient majoré d'un pourcentage déterminé ; les employeurs voyaient ainsi moins d'inconvénient à majorer les salaires, puisque leurs profits augmentaient alors d'autant.

La première reconnaissance de l'organisme syndical remontait à 1872. Le C.P. 1003 lui donne une valeur et un pouvoir accrus, par le régime d'accréditation, ainsi qu'une fonction bien définie, celle de négocier au nom des salariés leurs conditions de travail, avec le pouvoir de forcer un employeur à s'engager dans un tel processus (art. 5-9). Pour rendre cet exercice possible et réalisable, l'arrêté énumère un certain nombre de pratiques déloyales, qu'il interdit explicitement, comme toute forme de discrimination exercée contre des salariés actifs dans l'organisation syndicale : l'employeur ne peut les renvoyer à cause de telles activités. Il est aussi interdit à l'employeur de participer au financement de l'organisation syndicale, afin d'éviter l'implantation de syndicats dominés par l'employeur, ou syndicats de boutique (art. 19-20). À la différence du *Wagner Act*, qui

ne contient que des pratiques interdites aux employeurs, la loi canadienne impose des interdictions semblables aux employeurs et aux organisations syndicales. Le texte du C.P. 1003 permet explicitement l'introduction d'une clause de sécurité syndicale dans toute convention collective (art. 19(2)). (Voir les colonnes 5 à 8 du tableau-synthèse.)

Quand les conditions requises sont réalisées, l'employeur est tenu de négocier collectivement avec les représentants de ses employés (art. 10). En cas de conflit entre les parties négociantes, il doit y avoir conciliation (art. 11-12), et si celle-ci ne permet pas d'obtenir une entente entre les parties, il y aura ensuite conseil de conciliation (art. 13-14). Le recours à l'arrêt de travail est astreint à certaines conditions, comme de s'être soumis à la conciliation et, s'il y a lieu, à un conseil de conciliation et de respecter certains délais après le rapport du conseil (art. 21). Le recours à la grève est interdit pendant qu'une convention collective est en vigueur et tout désaccord sur un point d'application de la convention collective doit être résolu par un mécanisme d'arbitrage obligatoire et exécutoire (art. 17-18). (Voir les colonnes 8 à 14 du tableau-synthèse.) L'administration de la loi relève à la fois de la Commission des relations ouvrières, pour l'accréditation et pour les questions juridiques (définitions et infractions aux pratiques interdites), et du ministre du Travail pour les recours en conciliation, par conciliateur et commission de conciliation (art. 23-44). Sur ces derniers points, le C.P. 1003 divergeait du *Wagner Act*, sous de multiples aspects. (Voir les colonnes 15 et 16 du tableau-synthèse.)

La simple description du contenu du C.P. 1003 montre à quel point il a établi le système canadien de relations industrielles. Demeuré en vigueur pendant les années de transition d'une économie de guerre à une économie de paix, il a été remplacé en 1948 par la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, adoptée le 17 juin 1948³⁸. Tous les points essentiels de cette loi, et ceux du régime actuel, ont été introduits par le C.P. 1003.

Il reste à voir comment les lois des différentes provinces canadiennes ont anticipé ou suivi cette législation fondamentale, adoptée sous la forme d'un arrêté en conseil, à cause de la situation de guerre. Nous repasserons les différentes provinces, en trois groupes constitués selon la géographie, en revoyant les lois de chacune dans leur ordre chronologique.

38. *Loi sur les relations industrielles et les enquêtes visant les différends du travail (Industrial Relations and Disputes Investigation Act)*, S.C. 1948, 12 Geo. VI, c. 54, sanctionnée le 30 juin 1948 et entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1948.

Dispositions des lois de relations du travail au Canada, selon les provinces, 1960-1950

| | | C.P. 1003 et lois provinciales | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|--|--------------------------------|---|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|----------------------------|----------------|--|
| juridiction | Lois antérieures | | Syndicats | | | | Négociation | | | | Contr. coll. | | Grèves | | Administration | |
| | droit d'association | droit de grève | accréditation | prat. d'élég. | secur. synd. | oblig. de nég. de bonne foi | conciliation | concl. de conc. | cond. grève | limites | régl. inter. | arb. exécut. | pouvoirs CRT | ministre du Travail | | |
| Canada (fédéral) | LSO (72) | C. crim (72) IDIA (67) | CP 1003 (44) 4 | 19-20 | 19 (2) | 7 | 11-12 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| Ontario | | TDA (94), 5-20 CBA (43) IDIA (32), 2 LRA (44) LRA (48) | CBA 13 | CBA 6-11 | CBA 5 | CBA 1(4), 6 LRA 11 | IDIA 21-50 | | IDA 56-61 | CBA 1(4), 11 19 LRA (50) 32 | CBA C. 14, 19 LRA (50) 32 | CBA 19 (2) LRA (50) 32 | CBA Lab C. JA (9) 2 LRA 4-8 | LRA 14-29 | | |
| Québec | | DOQ (01) 10-26 GCM (21) EDI (32) T. ind. | LRO 3-10 | LRO 20-26 | LRO 21 | LRO 4, 11 | LRO 12-14 | LRO 14 | LRO 24 | DCC (34) LRO 15 | LRO 17 | Amend. (61) | LRO 29-41 | LRO 14 | | |
| Colombie-Britannique | TU (02) 1-3 | TU (02) 1-3 IDIA (25) 2 | LRA 10-15 | ICA 6 | ICA 6-7 LRA 8-9 | ICA 6-7 | ICA 10-16 | ICA 44 | ICA 45 | LRA 23-25 | LRA 22 | LRA 22 | (Min.) 10-44 LRA 62-66 | ICA 10-44, 49 LRA 73-77 | | |
| Alberta | FTUAA (37) | LDA (26) 7-50 | ALA 59-71 | ICA 6 | ALA 80 (2) | ICA 6-7 | ICA 11-17 | ICA 18-45 | ICA 46 ALA 94-95 | ALA 73 (1)-2 | ALA 73 (5-1) 16) | ALA 73 (1)-16) | ALA 6-10 | ICA 11-45 | | |
| Saskatchewan | FTUAA (38) | IDIA (26) 2-33 | CP 1003 s'applique LRA 7-11 | CP 1003 s'applique TUA 3, 5 (ab) | TUA 8 23-25 | TUA 2 | TUA 16-18 | TUA 17, 28-37 | TUA 21-26, 41 | TUA 18 | TUA 19 | TUA 4, 7, 9-15 | TUA 13 (2), 16-18 | | | |
| Manitoba | | IDIA (26) 2 | CP 1003 s'applique LRA 7-11 | CP 1003 s'applique LRA 4-5 | TUA 12 TUA 6 | TUA 5 | TUA 16, 27 | TUA 17, 28-37 | TUA 21-26, 41 | TUA 18 | TUA 19 | TUA 4, 7, 9-15 | TUA 13 (2), 16-18 | | | |
| Nouvelle-Écosse | TUA (37) 4 | IDIA (26) 2 | CP 1003 s'app. TUA 7-10 | TUA 4 | TUA 6 | TUA 5 | TUA 16, 27 | TUA 17, 28-37 | TUA 21-26, 41 | TUA 18 | TUA 19 | TUA 4, 7, 9-15 | TUA 13 (2), 16-18 | | | |
| Neuveau-Brunswick | LURA (38) | IDIA (26) | CP 1003 s'app. LRA 5-9 | LURA 7-9 CP 1003 s'app. LRA 18-20 | LURA 13-16 LRA 10 | LRA 10 | LRA 12 | LRA 13-14 | LRA 21, 37 | LRA 15-16 | LRA 17-18 | LRA 17-18 | LRA 23-27 | LRA 26-34 | | |
| Îles-du-Prince-Édouard | | TUA (45), 48, 49 | TUA 5 | TUA 6-7 | TUA (47) 5 | TUA 5 | TUA (46) 15 | TUA (48) 16 | TUA (48) 16 | | | | | | | |
| Terre-Neuve | | TDA (44) LRA (30) | LRA 7-11 | LRA 4 | LRA 5 | LRA 14 (G) | TDA 2 (2a) LRA 16-17, 28 | TDA 2-5 LRA 23-28 | LRA 22-25 | LRA 18-21 | LRA 19 | LRA 19 | LRA 56-62 | LRA 28-39 | | |

TROIS PROVINCES MAJEURES

L'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique ont précédé le C.P. 1003 dans l'adoption de certaines mesures en relations du travail. Nous les analyserons dans cet ordre.

Ontario

L'Ontario n'a jamais adopté de loi pour reconnaître directement la légitimité des syndicats ouvriers, prenant pour acquis que la loi fédérale de 1872 y pourvoyait. Par contre, la province accordera la reconnaissance par voie d'accréditation avant le C.P. 1003.

Avant le fédéral et les autres provinces, dès 1894, l'Ontario a introduit un régime de conciliation et d'arbitrage : la loi visait tout conflit impliquant au moins 10 personnes et portant sur les salaires, la production ou les matières premières, la rémunération ou l'alimentation, et autres sujets semblables³⁹. Rien n'était obligatoire dans la loi. Par contre, il était interdit aux parties concernées de se faire représenter par un conseiller ou un procureur (art. 22). Cette loi aura quelques ressemblances avec la loi fédérale sur les enquêtes en matière de différends industriels, adoptée quelques années plus tard, en 1907. Suite à la décision *Snider* en 1925, l'Ontario a « provincialisé » en quelque sorte la Loi Lemieux par l'adoption d'une loi qui s'y réfère, mais seulement en 1932⁴⁰. Cette loi remplace et abroge la loi de 1894 avec ses modifications, telle qu'elle apparaissait dans les Statuts révisés de 1927, au chapitre 178. Comme dans la Loi Lemieux elle-même, l'intervention gouvernementale est obligatoire dans les conflits touchant 10 employés et survenant dans les industries énumérées dans la loi fédérale.

La *Loi sur la négociation collective*, sanctionnée le 14 avril 1943, servira de modèle important à l'élaboration du projet qui deviendra finalement le C.P. 1003⁴¹. Les pressions du milieu, les idées sociales qui avaient cours à ce moment, et peut-être la présence d'un gouvernement libéral au pouvoir, expliquent l'adoption de cette importante loi moins d'un an avant la proclamation du C.P. 1003. La loi contenait les éléments suivants : l'accréditation (art. 13) ; les pratiques interdites (art. 6-11) ; une autorisation des clauses de sécurité syndicale (art. 5) ; l'obligation de

39. *The Trade Disputes Conciliation and Arbitration Act*, S.O. 1894, 57 Vict., c. 42, sanctionnée le 5 mai 1894.

40. *Industrial Disputes Investigation Act*, S.O. 1932, 7 Geo. VI, c. 20, sanctionnée le 29 mars 1932.

41. *Collective Bargaining Act*, S.O. 1943, 7 Geo. VI, c. 4, sanctionnée le 14 avril 1943.

négociier de bonne foi (art. 1 et 6). La loi ne traitait ni de conciliation ni des conflits ; ces aspects étaient toujours régis par les dispositions de la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels* de 1932 (art. 21-61).

L'élément distinctif de la *Loi sur la négociation collective* demeure son mode d'application et d'administration. Pendant une année, la loi fut appliquée par un tribunal du travail (*Labour Court*), constitué sous la forme d'une section de la Cour suprême de l'Ontario (*High Court*) ; les différents juges y siégeaient à tour de rôle, chacun pour une période de deux semaines⁴². C'est ce tribunal qui décernait les certificats d'accréditation. La cour avait désigné un greffier ou registraire, chargé d'organiser et d'expédier les affaires relatives à la négociation collective. C'est le professeur Jack Finkelman, plus tard président de la Commission des relations ouvrières de l'Ontario et ensuite de la Commission des relations de travail de la Fonction publique du Canada, qui remplit cette fonction et donna le ton à l'administration de la loi. Le style de gestion établi à Toronto en 1943 allait servir de modèle au moment de créer l'organisme correspondant dans le C.P. 1003 (Logan 1956 : 24). Peu de temps après l'adoption du C.P. 1003, la Législature de l'Ontario, par souci d'uniformité, établit la Commission des relations ouvrières de l'Ontario, qui assumait les tâches jusqu'alors remplies par le tribunal du travail⁴³.

En prévision de la disparition du C.P. 1003, le premier septembre 1948, la législature de l'Ontario remplaça les diverses lois de relations du travail par une *Loi des relations ouvrières*. Le remplacement se fit en deux étapes. La *Loi des relations ouvrières* de 1948 permettait au ministre du Travail de l'Ontario de faire entente avec le ministre du Travail du Canada pour que la loi fédérale, alors en processus d'adoption, s'applique également aux situations de juridiction provinciale⁴⁴. La *Loi des relations ouvrières* de 1950 allait établir le modèle ontarien des relations du travail dans cette province⁴⁵. La ressemblance avec la loi fédérale de 1948 est considérable, totale sur les points fondamentaux ; pourtant il existe quelques différences significatives sur des points particuliers, comme l'obligation de tenir un vote d'accréditation si la vérification des cartes de membres du syndicat requérant établit son taux de représentation entre 45 % et 55 % de l'unité de négociation projetée ; les délais de conciliation

42. *The Judicature Amendment Act*, S.O. 1943, 7 Geo. VI, c. 11, sanctionnée le 14 avril 1943.

43. *The Labour Relations Board Act*, S.O. 1944, 8 Geo. VI, c. 29, sanctionnée le 6 avril 1944.

44. *The Labour Relations Act 1948*, S.O. 1948, 12 Geo. VI, c. 51, sanctionnée le 16 avril 1948.

45. *The Labour Relations Act 1950*, S.O. 1950, c. 34, sanctionnée le 6 avril 1950.

diffèrent aussi quelque peu, et la loi ontarienne contient une clause substitutive de règlement des griefs, en plus de l'obligation d'un régime d'arbitrage exécutoire des griefs.

Québec

Au Québec, les lois de relations du travail ont suivi sensiblement la même trajectoire qu'en Ontario. Suite à l'importante grève de la chaussure, qui perturba profondément la ville de Québec en 1900, l'Assemblée législative adoptait, l'année suivante la *Loi des différends ouvriers* de Québec, qui instituait un processus de règlement des conflits par voie de médiation, de conciliation et d'arbitrage⁴⁶. La loi n'avait aucun caractère contraignant : elle offrait des services à ceux qui voulaient en bénéficier, mais n'imposait aucune démarche obligatoire. Vingt ans plus tard, une autre loi imposera une telle obligation, avant de recourir à l'arrêt de travail, dans le cas des municipalités qui assurent un service d'incendie, de sécurité publique, d'aqueduc ou d'incinération, pourvu que le conflit vise au moins 10 personnes⁴⁷ ; ce fut la première forme de contrainte introduite dans la province. Suite à l'arrêt *Snider*, l'Assemblée législative de Québec, comme celle de la plupart des autres provinces, adopta la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, pour combler le vide laissé par la décision du Conseil privé de Londres en 1925 ; mais la loi du Québec à cette fin ne fut adoptée qu'en 1932⁴⁸.

Entre-temps, Québec avait adopté deux lois, très importantes dans la province, qui relevaient plus d'un modèle européen que nord-américain, la *Loi des syndicats professionnels* et la *Loi des décrets de convention collective*⁴⁹. À cause de leur approche différente, ces deux lois n'ont pas influencé directement les lois du travail dans les autres provinces ; mais elles ont contribué à accroître la fréquence et l'importance de la négociation et de la convention collective dans la deuxième province la plus industrialisée du Canada.

46. *Loi des différends ouvriers de Québec*, S.Q. 1901, 1 Ed. VII, c. 31, sanctionnée le 28 mars 1901.

47. *Loi des grèves et contre-grèves municipales*, S.Q. 1921, 11 Geo. V, c. 46, sanctionnée le 19 mars 1921.

48. *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.Q. 1932, 22 Geo. V, c. 46, sanctionnée le 19 février 1932.

49. *Loi des syndicats professionnels*, S.Q. 1924, 14 Geo. V, c. 112, sanctionnée le 15 mars 1924. *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, S.Q. 1934, 24 Geo. V, c. 56, sanctionnée le 20 avril 1934.

Le climat économique et social n'était pas différent de celui des autres provinces industrialisées, au cours des premières années de la guerre. Les conflits se multipliaient entre autres chez les employés de tramway et chez ceux de la ville de Montréal, à l'usine d'aluminium d'Arvida et dans les moulins à papier de la région du Saguenay (Beaulieu 1955 : 175, Rouillard 1989 : 222). Aussi, le gouvernement du Québec établit-il une commission d'enquête, présidée par le juge J. Alfred Prévost pour étudier le problème particulier de l'atelier fermé à Arvida, mais aussi l'ensemble de la situation ouvrière. Paru en 1943, le Rapport Prévost allait influencer profondément le législateur québécois et l'amener à adopter la *Loi des relations ouvrières*⁵⁰.

Québec s'est empressé de faire voter cette loi deux semaines avant l'adoption du C.P. 1003. Un projet était à l'étude depuis un bon moment, surtout depuis le dépôt du Rapport Prévost à l'automne de 1943. De plus, le gouvernement libéral d'Adélarde Godbout, au pouvoir depuis octobre 1939, devait déclencher des élections bientôt. (Au scrutin du 30 août, le pouvoir passera aux mains de Maurice Duplessis, qui le gardera jusqu'à sa mort en 1959.) Surtout, on croyait plus facile de garder au Québec ses lois et caractéristiques particulières en y faisant voter sa propre loi de relations du travail, avant l'adoption du décret fédéral.

En substance, la *Loi des relations ouvrières* du Québec contient les mêmes dispositions fondamentales que celles du futur C.P. 1003 : l'accréditation du syndicat majoritaire (art. 3-10), une liste de pratiques déloyales interdites (art. 20-26)⁵¹, l'obligation de négocier de bonne foi (art. 4 et 11), l'obligation d'aller en conciliation et en arbitrage avant d'exercer le droit de grève (art. 12-14 et 24), la création d'une commission des relations ouvrières chargée de l'application et de l'administration de la loi (art. 29-41), sauf en ce qui a trait à la conciliation et à l'arbitrage, qui relèvent du ministre du Travail (art. 13-14).

La loi du Québec avait ses particularités, comme les lois des autres provinces, mais elles se rapportaient à d'autres points. Un syndicat minoritaire, pourvu qu'il ait une certaine importance, pouvait présenter un grief au nom de ses membres, mais l'association accréditée devait être convoquée pour la discussion (art. 17). Différence plus importante : la loi n'obligeait pas les parties à prévoir une solution finale et exécutoire aux griefs, pendant la durée de la convention collective ; cette disposition ne sera ajoutée que par une modification en 1961⁵². En même temps, le

50. *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, 8 Geo. VI, c. 30, sanctionnée le 3 février 1944.

51. Un amendement au Code criminel y avait introduit, en 1939, une disposition en vue de protéger l'exercice du droit d'association, en interdisant toute discrimination qui s'y rattacherait. *Amendement au Code criminel*, S.C. 1939, 3 Geo. VI, c. 30, art. 11.

52. *Loi amendant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1961, 9-10 Eliz. II, c. 83, art. 6, introduisant un nouvel article 24 (4) (5) (6), sanctionnée le 10 juin 1961.

législateur modifiait la nature de la deuxième étape de l'intervention gouvernementale : même s'il portera encore le nom de conseil d'arbitrage, celui-ci devra simplement déclarer si le désaccord persiste ou non ; il devient donc en quelque sorte une seconde étape de conciliation⁵³. Enfin, contrairement à ce qui se produira dans les autres provinces, les enseignants du Québec ont, depuis le début, le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, avec quelques restrictions plutôt mineures; d'un autre côté, en tant que salariés d'un service public, ils n'ont pas le droit de grève : leurs conflits se règlent de façon finale devant un tribunal d'arbitrage, en vertu de la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* (S.Q. 1944, c. 31).

La prochaine modification majeure à la *Loi des relations ouvrières* du Québec se fera en 1964, alors que la loi sera désormais coiffée du titre de *Code du travail* et qu'elle permettra la syndicalisation et la négociation collective aux employés du secteur public⁵⁴.

Colombie-Britannique

La troisième province à avoir influencé le contenu du C.P. 1003 est celle de la Colombie-Britannique. Dès 1902, la province adoptait une loi pour protéger tout syndicat contre quelque poursuite ou injonction, à l'occasion d'une grève, à moins que l'acte posé constitue lui-même un méfait ou encore que les arguments du syndicat s'accompagnent de menaces, d'intimidation ou d'autres actes illégaux⁵⁵. Une telle protection pour les syndicats n'existe guère en d'autres provinces. La mesure avait été adoptée à la suite de l'importante décision *Taft Vale Railway* (1901) en Grande-Bretagne, qui établissait qu'un syndicat, tout comme il est capable de posséder des biens, peut faire l'objet de poursuites légales. La même disposition a été reprise et précisée dans le *Trade Union Act* de 1959⁵⁶.

Comme l'Ontario et le Québec le feront quelques années plus tard, la Colombie-Britannique a adopté, en 1893, une loi portant sur la conciliation et l'arbitrage, qui fut reprise et modifiée en 1894⁵⁷. Immédiatement après

53. *Ibid.*, art. 5, modifiant l'article 14 de la *Loi des relations ouvrières*.

54. *Code du travail*, S.Q. 1964, 12-13 Eliz. II, c. 45, sanctionné le 31 juillet 1964.

55. *An Act to Amend the Law Relating to Trade Unions*, S.B.C. 1902, 2 Ed. VII, c. 66, sanctionnée le 21 juin 1902.

56. *An Act Relating to Trade Unions*, S.B.C. 1959, 7-8 Eliz. II, c. 90, sanctionnée le 20 mars 1959.

57. *Bureau of Labour Statistics and Labour Conciliation and Arbitration Act*, S.B.C. 1893, 56 Vict., c. 21, sanctionnée le 12 avril 1893. *Labour Conciliation and Arbitration Act*, S.B.C. 1894, 57 Vict., c. 23, sanctionnée le 11 avril 1894.

la décision du Conseil privé, en 1925, dans l'affaire *Snider*, la Colombie-Britannique a, en quelque sorte, « provincialisé » la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels*, en permettant la transposition aux cas de juridiction provinciale des dispositions de la loi fédérale⁵⁸.

La *Loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel* fut reprise plusieurs fois, et transformée considérablement le 10 décembre 1937⁵⁹. Le législateur y confirmait expressément le droit d'association et déclarait légitime l'activité de négociation collective (art. 4-5). Il établissait un régime élaboré de conciliation et d'arbitrage sous la responsabilité du ministre du Travail, ce qui devait lui assurer plus de souplesse que s'il avait été administré par un organisme judiciaire ou quasi judiciaire (art. 10-42). Les parties étaient libres d'accepter ou de rejeter la décision du conseil d'arbitrage, mais le ministre pouvait imposer la tenue d'un vote, sous surveillance gouvernementale, parmi les employés, et parmi les employeurs au besoin, pour établir l'acceptation ou le rejet de la sentence (art. 43-44). Le recours à l'arrêt de travail était interdit tant que durait le processus de conciliation et d'arbitrage, ce qui équivalait à interdire l'exercice de la grève pendant cette période (art. 45). Toute mesure visant à restreindre la liberté des salariés de se syndiquer et de participer aux activités syndicales était interdite, déclarée nulle et de nul effet, et faisait l'objet d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 dollars (art. 6 et 48).

Un amendement à la *Loi de la conciliation et de l'arbitrage*, adopté au début de 1943, a renforcé encore la position syndicale en allongeant la liste des pratiques interdites et en obligeant l'employeur à négocier avec le syndicat regroupant la majorité des employés visés (art. 4 modifiant l'art. 5(8))⁶⁰.

En 1947, la *Loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel* a été refondue⁶¹. La nouvelle loi s'alignait davantage sur les autres lois canadiennes de relations ouvrières, sauf en un point : pour qu'une grève soit légale, il fallait auparavant qu'un vote secret soit tenu parmi les employés qui feraient éventuellement la grève, et que ce vote se fasse sous surveillance

58. *Industrial Disputes Investigation Act (British Columbia)*, S.B.C. 1925, 16 Geo. V, c. 19, sanctionnée le 11 décembre 1925.

59. *Industrial Conciliation and Arbitration Act*, S.B.C. 1937, 1 Geo. VI, c. 31, sanctionnée le 10 décembre 1937.

60. *Industrial Conciliation and Arbitration Act Amendment Act*, S.B.C. 1943, 7 Geo. VI, c. 28, sanctionnée le 18 mars 1943. Voir *La Gazette du travail*, vol. 44, n° 6, 1944, 842.

61. *Industrial Conciliation and Arbitration Act*, S.B.C. 1947, 11 Geo. V, c. 44, sanctionnée le 3 avril 1947.

gouvernementale⁶². La refonte avait introduit une nouveauté en Colombie-Britannique, qui existait déjà partout ailleurs : l'administration de la loi était confiée à une commission des relations ouvrières (*Labour Relations Board*)⁶³.

Trois ans plus tard, la législature établissait un comité d'étude pour revoir la *Loi sur la conciliation et l'arbitrage*. La recommandation de ce comité aboutit à l'adoption, en 1954, de la *Loi des relations ouvrières (Labour Relations Act)*, qui remplaçait l'ancienne *Loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel*⁶⁴. La Colombie-Britannique est peut-être la province où la loi régissant les relations du travail a été le plus souvent modifiée et a vu sa désignation changer le plus fréquemment : Commission de médiation [pour le secteur public] (1968), le Code du travail de Colombie-Britannique (1973), le Code du travail (1979), la Réforme des relations industrielles (1987) et le Code de relations ouvrières (1992).

En bref, une loi de chacune des provinces industrialisées a exercé une influence marquante sur le contenu du C.P. 1003 : le *Collective Bargaining Act* de l'Ontario, la *Loi des relations ouvrières* du Québec et la *Loi sur la conciliation et l'arbitrage* de la Colombie-Britannique. Il faudrait y ajouter des lois comparables d'autres provinces, comme les *Lois sur les enquêtes en matière de différends industriels*. De façon générale, au début des années 1940, la plupart des provinces avaient des dispositions légales relatives à la conciliation et à l'arbitrage industriel. Cet aspect devait être un des éléments essentiels du C.P. 1003.

AUTRES PROVINCES

L'histoire des lois de relations du travail dans les autres provinces présente des ressemblances et des différences avec celle des trois provinces majeures. En général, elle est plus courte : sauf pour la Nouvelle-Écosse, les premières lois de relations du travail sont venues plus tard, vers la fin des années 1920. Nous les regrouperons selon la géographie : d'abord les provinces des Prairies, puis les provinces Maritimes, qui bordent l'océan Atlantique.

62. *Ibid.*, art. 31A, 31B, 72.

63. *Ibid.*, art. 55-61.

64. *Labour Relations Act*, S.B.C. 1954, 2-3 Eliz. II, c. 17, sanctionnée le 14 avril 1954.

Les Prairies

Les trois provinces des Prairies étant surtout agricoles, les problèmes du travail ne s'y posaient pas de la même manière qu'ailleurs. C'est également ce qui explique le fait que les premières lois du travail y ont été adoptées plus tardivement.

Les provinces des Prairies ont réagi à l'arrêt *Snider*, en décidant que la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels* s'appliquerait aussi aux industries de juridiction provinciale. Dès 1926, l'Alberta adopta une *Loi sur les différends ouvriers*⁶⁵ qui s'inspirait à la fois de la Loi Lemieux et de la *Loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel* de la Colombie-Britannique. La majeure partie de la loi était constituée de dispositions visant les conseils de conciliation et les commissions d'enquête (art. 7-53). Quant aux deux autres provinces, la Saskatchewan et le Manitoba, elles ont adopté une *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels* pour « provincialiser » la loi fédérale, également dans les premiers mois de 1926⁶⁶.

En 1937, la province de l'Alberta reconnaît explicitement le droit de libre association et l'applique aux organismes syndicaux⁶⁷. La loi affirme également le droit à la libre négociation collective. Toute contrainte pour empêcher un salarié de rejoindre les rangs d'un syndicat est un acte illégal et interdit, passible d'une pénalité allant jusqu'à cent dollars d'amende et un mois de prison (art. 4-6).

L'année suivante, une nouvelle loi abrogeait les deux lois précédentes et les remplaçait par une *Loi sur la conciliation et l'arbitrage industriel*⁶⁸, semblable à la loi que la Colombie-Britannique avait adoptée à la fin de 1937. Le droit d'association et de négociation collective y est réaffirmé. Aussitôt après qu'une assemblée de salariés a choisi ses représentants pour négocier la future convention collective, le ministre doit en être avisé (art. 4-5). Il n'est pas encore question, dans cette loi, d'accréditation; ceci viendra un peu plus tard. Quelques pratiques interdites protègent la formation et la survie des syndicats (art. 6-7). Le gros de la loi vise la pratique de la conciliation et de l'arbitrage (art. 11-43). Les parties peuvent

65. *The Labour Disputes Act*, S.A. 1926, 16 Geo. V, c. 53, sanctionnée le 8 avril 1926.

66. *Industrial Disputes Investigation (Manitoba)*, S.M. 1926, 16 Geo. V, c. 2, sanctionnée le 31 mars 1926. *Industrial Disputes Investigation Act (Saskatchewan)* S.S. 1926, 16 Geo. V, c. 58, sanctionnée le 28 janvier 1926.

67. *The Freedom of Trade Union Association Act*, S.A. 1937, 1 Geo. VI, c. 75, sanctionnée le 14 avril 1937.

68. *The Industrial Conciliation and Arbitration Act*, S.A. 1938, 2 Geo. VI, c. 57, sanctionnée le 8 avril 1938.

accepter ou rejeter la sentence arbitrale; il peut y avoir vote sous surveillance gouvernementale pour déterminer la décision des parties (art. 44-45).

Par un amendement de 1944, la législature de l'Alberta permet au gouvernement de la province d'étendre par arrêté en conseil les règlements fédéraux des relations du travail en temps de guerre aux entreprises tombant sous la juridiction provinciale⁶⁹. Un conseil des relations industrielles est également établi pour administrer les lois en question, une responsabilité qui incombait jusqu'alors au ministre du Travail⁷⁰.

En Alberta, le passage à la législation de paix s'est effectué par l'adoption de la *Loi sur le travail* en 1947⁷¹. La loi regroupait sept lois antérieures dans autant de sections distinctes : les heures de travail, le salaire minimum, les conditions de salubrité, les normes industrielles, les relations du travail, le salaire égal pour un travail égal. La section sur les relations du travail contenait tous les éléments classiques : l'accréditation, les pratiques interdites, la conciliation, les conditions d'exercice du droit de grève, la formation d'une commission des relations industrielles (*Board of Industrial Relations*). Un amendement, adopté en 1950, apporta quelques précisions à la procédure de conciliation et compléta la ressemblance avec le modèle général canadien⁷².

Après avoir adopté la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels* en 1926, le Manitoba attendit plus de dix ans avant d'introduire une autre loi, celle de la prévention des grèves et lockout⁷³. Cette loi présentait plusieurs ressemblances avec des lois d'autres provinces traitant de conciliation et d'arbitrage. Au lieu de permettre l'établissement de conseils de conciliation et d'arbitrage, la loi du Manitoba instituait des commissions de conciliation et d'enquête. Sauf sur ce point, la loi ressemblait beaucoup aux diverses lois de conciliation et d'arbitrage, y compris en interdisant de recourir à un arrêt de travail après qu'une demande d'intervention eût été déposée et avant que le processus ne soit terminé (art. 37). La commission de conciliation devait faire rapport au

69. *An Act to Amend the Industrial Conciliation and Arbitration Act*, S.A. 1944, 8 Geo. VI, c. 69, sanctionnée le 24 mars 1944. Art.8 ajoutant l'art. 54 à l'ICAA. Voir *La Gazette du travail*, vol. 44, n° 6, 1944, 845-846.

70. *Ibid.*, art. 1 et 3 modifiant l'art. 5, par. 5-6, 12-13.

71. *The Alberta Labour Act*, S.A. 1947, 11 Geo. VI, c. 8, sanctionnée le 31 mars 1947.

72. *An Act to Amend the Alberta Labour Act*, S.A. 1950, 14 Geo. VI, c. 34, sanctionnée le 5 avril 1950.

73. *The Strikes and Lockouts Prevention Act*, S.M. 1937, 1 Geo. VI, c. 40, sanctionnée le 17 avril 1937.

ministre, analyser les faits et circonstances et proposer une recommandation pour la solution du conflit ; comme il s'agit de conciliation, aucune disposition ne concerne l'acceptation de la recommandation (art. 25). La loi de 1937 remplaçait l'ancienne *Loi des conditions industrielles* (art. 47)⁷⁴.

Suite à l'adoption du C.P. 1003, le Manitoba a imité d'autres provinces en adoptant une loi sur les relations du travail en temps de guerre, pour assurer l'application dans la province des dispositions du C.P. 1003⁷⁵. Des conseils régionaux du travail en temps de guerre furent établis, dans la plupart des provinces, pour voir à l'application du C.P. 1003 aux industries de juridiction fédérale et provinciale, là où c'était pertinent (Logan 1956 : 29). La transposition du contenu et des dispositions du C.P. 1003 au Manitoba est assurée par le texte même de la loi adoptée à cet effet.

Toutes ces dispositions ont été prolongées jusqu'en 1948, par suite de la loi de 1945 sur les pouvoirs en période transitoire d'urgence nationale et des arrêtés en conseil adoptés à cette fin⁷⁶. Quand les règlements du gouvernement fédéral, qui s'appliquaient automatiquement au Manitoba, furent abrogés, en 1947, une loi particulière⁷⁷ de la province en prolongea les effets jusqu'à l'adoption de la *Loi des relations ouvrières*.

La *Loi des relations ouvrières du Manitoba* fut sanctionnée le 22 avril 1948⁷⁸. Elle reproduisait, à peu de choses près, le projet fédéral qui allait être adopté en 1948 : les auteurs du projet manitobain s'étaient inspirés de la première lecture du projet fédéral. La loi du Manitoba en contient d'ailleurs tous les éléments essentiels : l'accréditation (art. 7-11) ; une liste de pratiques interdites (art. 4-6) ; l'obligation de négocier en vue de conclure une convention collective (art. 14-15) ; une étape de conciliation obligatoire suivie d'une possible commission de conciliation (art. 16-17) ; la détermination d'un certain nombre de conditions pour l'exercice légal de la grève (art. 21-15) ; un régime obligatoire de règlement des griefs avec

74. *The Industrial Conditions Act*, S.M. 1919, 9 Geo. V, c. 43, sanctionnée le 14 mars 1919. La loi prévoyait entre autres la formation de *Joint Councils of Industry* sur le modèle des *Whitley Councils* de Grande-Bretagne.

75. *The Manitoba Wartime Labour Relations Regulations Act*, S.M. 1944, 8 Geo. VI, c. 48, sanctionnée le 6 avril 1944.

76. *Loi de 1945 sur les pouvoirs transitoires résultant de circonstances critiques (The National Emergency Transitional Powers Act)*, S.C. 1945, 9-10 Geo. VI, c. 58, sanctionnée le 18 décembre 1945.

77. *An Act to Amend the Manitoba Wartime Labour Relations Regulations Act (1) and (2)*, S.M. 1947, 11 Geo. VI, c. 65 et c. 66, sanctionnées le 26 avril 1947.

78. *The Manitoba Labour Relations Act*, S.M. 1948, 12 Geo. VI, c. 27, sanctionnée le 22 avril 1948.

un conseil de conciliation plutôt que d'arbitrage comme étape finale sans que sa recommandation soit exécutoire (art. 22) ; de plus, tout employé a le droit de présenter son grief (art. 26). L'administration de la loi est confiée en partie à une commission du travail (*Labour Board*) pour les aspects juridiques, et en partie au ministre du Travail pour ce qui concerne la création des conseils de conciliation (art. 56 et 59). Quelques années plus tard, la province laissait tomber le mot Manitoba dans le titre de sa loi⁷⁹.

La Saskatchewan, comme plusieurs autres provinces, adopta, dès le début de 1926, la loi nécessaire pour que s'applique la loi fédérale sur les enquêtes en matière de différends industriels même aux conflits de juridiction provinciale⁸⁰.

En 1938, la Saskatchewan adopta une autre loi pour garantir la liberté d'action syndicale et la protéger contre des attaques trop évidentes. Alors que les autres provinces, à ce moment, adoptent principalement des lois de conciliation et d'arbitrage, la Saskatchewan traite du droit d'association et d'organisation; de ce fait, la loi contient un certain nombre de pratiques interdites qu'elle déclare illégales⁸¹.

En 1944, comme toutes les autres provinces, la Saskatchewan adopte une loi qui permet au gouvernement de la province de conclure des ententes avec le ministère fédéral pour que s'applique dans la province la *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels*. Chose particulière toutefois, elle coiffe cette courte loi du titre de *Loi des relations ouvrières 1944* ; le texte du C.P. 1003 est reproduit en annexe à la loi⁸².

Comme en d'autres provinces, les dispositions de cette dernière loi furent prolongées jusqu'à l'adoption d'une loi propre à la province, la *Loi des syndicats ouvriers (Trade Union Act)*⁸³. La prolongation fut de courte durée : la nouvelle loi fut adoptée en novembre 1944. Quelques mois plus tôt, les électeurs de la province avaient porté au pouvoir un gouvernement CCF (*Canadian Commonwealth Federation*), le premier au Canada, sous la direction du célèbre Tommy Douglas. C'est sans doute sous l'influence de ce gouvernement dit socialiste que la *Loi des syndicats ouvriers* — la

79. *The Labour Relations Act*, R.S.M. 1954, c. 132.

80. *The Industrial Disputes Investigation Act (Saskatchewan)*, S.S. 1925-1926, 16-17 Geo. V, c. 58, sanctionnée le 28 janvier 1926.

81. *The Freedom of Trade Union Association Act*, S.S. 1938, 2 Geo. VI, c. 87, sanctionnée le 23 mars 1938.

82. *The Labour Relations Act*, S.S. 1944, 8 Geo. VI, c. 95, sanctionnée le 1^{er} avril 1944.

83. *The Trade Union Act*, S.S. 1944, 8 Geo. VI, c. 69, sanctionnée le 10 novembre 1944.

Loi des relations ouvrières de Saskatchewan — présente des caractères uniques. On dit qu'elle ressemble plus au *Wagner Act* américain qu'aux autres lois canadiennes (Adams 1985 : 83).

Courte par comparaison aux autres lois de même nature, elle est extrêmement favorable au mouvement syndical. Elle prévoit l'accréditation sans la nommer ni imposer de règles précises (art. 3 et 5 (a) (b)). Elle contient deux listes de pratiques interdites : une première très longue vise les employeurs, une seconde plus courte concerne les personnes qui agissent au nom des syndicats (art. 8). Contrairement aux autres, la loi de la Saskatchewan contient plusieurs dispositions en matière de sécurité syndicale (art. 8 (1e) et (2a), 23 et 25)⁸⁴. L'obligation de négocier collectivement et de bonne foi est mentionnée deux fois, une première fois dans la définition de négociation collective (art. 2) et une autre dans la liste des pratiques interdites aux employeurs (art. 8 (1c)). Cas unique également, l'intervention du conciliateur n'est pas obligatoire, mais le ministre peut former un conseil de conciliation s'il le juge à propos (art. 16-18). Le texte de la loi ne précise pas de conditions requises pour l'exercice légal du droit de grève. La loi établit une commission de relations ouvrières, avec les pouvoirs habituels (art. 4-7, 9-11, 14-15). Le ministre du Travail, pour sa part, est responsable de l'administration des conseils de conciliation (art. 13 (2), 16-18).

La différence la plus considérable se trouve dans la définition d'employeur; celle-ci « inclut Sa Majesté du chef de la Saskatchewan » (art. 2 (6)). Ces quelques mots font en sorte que les employés du gouvernement de la Saskatchewan ont pu se syndiquer et négocier collectivement depuis la fin de 1944, alors qu'au fédéral et dans les autres provinces ce droit fut accordé au cours des années 1960 et 1970. Outre l'orientation du parti politique au pouvoir, il faut peut-être garder en mémoire que la Saskatchewan était alors une province presque exclusivement agricole. Sans doute les employés des services et ceux de l'État ont pu bénéficier des dispositions de la *Loi des syndicats ouvriers*; mais l'impact d'une telle disposition dans une province agricole est différent de ce qu'il aurait été dans une province industrialisée.

La *Loi des syndicats ouvriers* de 1944 ne subit que des modifications mineures au cours des vingt années suivantes. En 1966, la législature adopta une loi qui s'y ajoutait ; elle visait les services essentiels en cas

84. Les dispositions sur la sécurité syndicale comportent une exception, également unique : le gouvernement peut exclure de l'obligation d'appartenance syndicale les vétérans de l'armée canadienne et ceux des armées alliées. *Trade Union Act*, art. 25 (2).

d'urgence publique⁸⁵. En 1972, il y eut refonte de la loi, qui conserva son nom de *Trade Union Act*⁸⁶.

Pour compléter le tableau dans les différentes provinces canadiennes, il faut analyser la situation à l'autre bout du pays, dans les provinces Atlantiques.

Provinces Maritimes

Les lois de la Nouvelle-Écosse manifestent de grandes ressemblances avec celles que nous avons déjà analysées. Elles comportent cependant d'importantes particularités. C'est ainsi que, dès 1888, la législature de Nouvelle-Écosse adoptait une *Loi d'arbitrage* visant le secteur des mines⁸⁷. Le mineur qui avait une plainte contre son employeur pouvait l'adresser au commissaire des travaux publics et des mines (art. 5), qui tentait de résoudre le problème ou décidait de référer le cas à l'arbitrage (art. 8). Le conseil d'arbitrage était constitué de cinq personnes (art. 9) et sa décision était obligatoire pour l'employé comme pour l'employeur (art. 16-17). Si nécessaire, la sentence était déposée auprès du protonotaire, et elle devenait l'équivalent d'un ordre de la Cour suprême de la province, une formule encore présente dans les différentes lois des relations du travail (art. 26). La loi s'appliquait aux mines de charbon, mais, peu à peu, on y eut recours dans d'autres secteurs.

En 1926, la législature adopta, comme la plupart des autres provinces, la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, qui permettait au gouvernement de la Nouvelle-Écosse de faire une entente avec le gouvernement du Canada pour y faire appliquer la Loi Lemieux de 1907⁸⁸.

Comme plusieurs autres provinces, la Nouvelle-Écosse adopta, en 1937, une loi qui traitait de la négociation collective, mais qui s'intitulait *Loi des syndicats ouvriers (Trade Union Act)*⁸⁹. Cette loi comportait des dispositions qu'on ne trouvait pas ailleurs : après avoir établi la légitimité de la syndicalisation, la loi obligeait l'employeur à négocier collectivement avec les représentants de ses employés sous peine d'une amende de cent dollars ou de trente jours de prison pour chaque offense (art. 5). La loi

85. *Essential Services Emergency Act*, S.S. 1966 (2^e session), 15 Eliz. II, c. 2, sanctionnée le 8 septembre 1966. Abrogée cinq ans plus tard : S.S. 1971 (2^e session), 20-21 Eliz. II, c. 2, sanctionnée le 11 août 1971.

86. *Trade Union Act*, S.S. 1972, 21 Eliz. II, c. 137, sanctionnée le 5 mai 1972.

87. *The Mines Arbitration Act*, S.N.S. 1888, 51 Vict., c. 3, sanctionnée le 16 avril 1888.

88. *Industrial Disputes Investigation Act (Nova Scotia)*, S.N.S. 1926, 16-17 Geo. V, c. 5, sanctionnée le 15 mars 1926.

89. *The Trade Union Act*, S.N.S. 1937, 1 Geo. VI, c. 6, sanctionnée le 17 avril 1937.

mentionnait quelques pratiques interdites, comme toute forme de discrimination pour activités syndicales (art. 6-7). Enfin, les retenues syndicales à la source étaient non seulement autorisées mais réglementées dans la loi (art. 12).

En 1944, la Nouvelle-Écosse adopta une loi qui rendait les dispositions du C.P. 1003 applicables aux industries de juridiction provinciale⁹⁰. Comme ailleurs, l'application de la loi « provincialisant » le C.P. 1003 s'est prolongée jusqu'en 1947, au moment où une nouvelle *Loi des syndicats ouvriers* vint établir les règles habituelles relatives au syndicalisme ouvrier et à la négociation collective⁹¹ : l'accréditation (art. 7-10) ; les pratiques interdites (art. 4) ; les clauses de sécurité syndicale (art. 6) ; l'obligation de négocier une convention collective (art. 14-15) ; la conciliation (art. 16 et 27) ; la commission de conciliation (art. 17, 28-37) ; les conditions requises pour l'exercice légal du droit de grève (art. 21-26 et 41) ; l'existence d'un mécanisme de règlement final des griefs (art. 19) ; l'administration de la loi par une commission des relations du travail (art. 55-58) et par le ministre du Travail (art. 54 et 59). On voit que la loi répond au modèle établi par le C.P. 1003.

Le Nouveau-Brunswick a suivi fidèlement la voie tracée par les autres provinces. En 1926, on y adoptait une *Loi sur les enquêtes en matière de différends industriels*, pour combler le vide laissé par la décision *Snider*⁹². En 1938, la législature du Nouveau-Brunswick votait une loi sur le travail et les relations industrielles, affirmant le droit d'association et de négociation collective, et établissant des mécanismes de conciliation. Cette loi se rapproche particulièrement de celles de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique⁹³.

Suite à l'adoption du C.P. 1003, le Nouveau-Brunswick adopta sa *Loi des relations ouvrières (Wartime Labour Relations Act)* avec référence au C.P. 1003 lui-même, dont elle appliquait les dispositions aux conflits de juridiction provinciale⁹⁴. La loi ajoutait, à ce moment, les éléments du régime canadien qui ne s'appliquaient pas encore au Nouveau-Brunswick,

90. *The Wartime Labour Relations (Nova Scotia) Act*, S.N.S. 1944, 8 Geo. VI, c. 8, sanctionnée le 8 avril 1944.

91. *The Trade Union Act*, S.N.S. 1947, 11 Geo. VI, c. 3, sanctionnée le 12 mai 1947.

92. *Industrial Disputes Investigation Act*, S.N.B. 1926, 16 Geo. V, c. 17, sanctionnée le 25 mars 1926. Voir *La Gazette du travail*, vol. 26, n° 2, 1926, 612.

93. *Labour and Industrial Relations Act*, S.N.B. 1938, 2 Geo. VI, c. 68, sanctionnée le 9 avril 1938. Voir *La Gazette du travail*, vol. 38, n° 5, 1938, 497-498 et vol. 38, n° 9, 1938, 1030-1033.

94. *Wartime Labour Relations Act*, S.N.B. 1944, 8 Geo. VI, c. 49.

comme l'accréditation, la solution finale et exécutoire des griefs, l'établissement d'une commission des relations du travail et d'autres dispositions administratives.

Les dispositions du C.P. 1003 furent prolongées pour assurer un passage harmonieux d'une économie de guerre à une économie de paix. Elles le furent au-delà de l'échéance normale de 1947; l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba et la Colombie-Britannique en firent autant, en vertu de l'arrêté du 30 janvier 1947⁹⁵.

La législature du Nouveau-Brunswick s'inspira très largement du C.P. 1003 pour écrire sa *Loi des relations ouvrières* en avril 1945⁹⁶. Mais elle ne fut proclamée en vigueur qu'en mai 1947 (Adams 1985 : 51). Quatre ans plus tard, en 1949, le gouvernement faisait adopter une autre loi du même nom⁹⁷, très semblable à celle de 1945, mais plus proche de la nouvelle loi fédérale de 1948.

L'Île-du-Prince-Édouard et l'Alberta sont les deux seules provinces canadiennes qui n'ont pas adopté une loi « provincialisant » le C.P. 1003. Dans les deux cas, les dispositions du C.P. 1003 étaient administrées directement par le CNTTG de ses bureaux d'Ottawa (Adams 1985 : 70-71). En avril 1945, la législature de l'Île adoptait sa *Loi des syndicats ouvriers*⁹⁸; sans doute à cause de la faible population et du caractère agricole de la province, on n'avait pas jugé bon de légiférer plus tôt sur les questions du travail. La loi de 1945 était elle-même très brève (14 articles). Elle proclamait le droit d'association et déterminait certaines pratiques interdites (art. 4-8). Elle n'instituait ni commission de relations ouvrières ni régime de conciliation. Par suite d'une importante grève dans les abattoirs de l'Île, en 1947, deux modifications furent introduites à la loi de 1945 : on interdit la clause d'atelier fermé et on exigea qu'il y ait eu arbitrage conformément aux dispositions de la loi pour que la grève soit légale⁹⁹.

Terre-Neuve n'étant entrée dans la Confédération canadienne qu'en 1948, les lois qu'elle adopta pendant la Seconde Guerre mondiale se rapportaient au Royaume-Uni plutôt qu'au Canada. En 1944, le Parlement

95. Arrêté en conseil 302 du 30 janvier 1947. Voir *La Gazette du travail*, vol. 47, n° 2, 1947, 136-138.

96. *Labour Relations Act*, S.N.B. 1945, 9 Geo. VI, c. 41, sanctionnée le 7 avril 1945.

97. *Labour Relations Act*, S.N.B. 1949, 13 Geo. VI, c. 20, sanctionnée le 28 avril 1949.

98. *Trade Union Act*, S.P.E.I. 1945, 9 Geo. VI, c. 13, sanctionnée le 19 avril 1945.

99. *An Act to Amend the Trade Union Act*, S.P.E.I. 1948, 12 Geo. VI, c. 38 et 48, sanctionnée le 25 mars 1948.

de Terre-Neuve adopta une *Loi des différends industriels*, qui imposait arbitrage et enquête; elle ressemblait sur bien des points aux lois canadiennes de cette période¹⁰⁰. Devenue province canadienne, elle adopta, en 1950, sa *Loi des relations ouvrières*, qui s'inspire fortement du modèle canadien commun à toutes les provinces¹⁰¹.

CONCLUSION

Après avoir passé en revue les principales lois provinciales du travail, on peut dégager les conclusions suivantes. Certaines lois de quelques provinces ont influencé de façon notable le contenu du C.P. 1003. Par contre, une fois celui-ci adopté, il a en quelque sorte imposé un régime de relations du travail propre au Canada. Celui-ci ressemble beaucoup au régime américain, mais il s'en distingue sur plusieurs points importants.

Le C.P. 1003 n'a pas été adopté dans une situation normale de temps de paix. Outre les lois fédérales de conciliation de la première décennie du XX^e siècle, certaines lois provinciales avaient acquis une importante notoriété. Il faut nommer la *Loi des différends ouvriers* de Québec, de 1901, qui établissait des services de conciliation et d'arbitrage, la *Loi de conciliation et d'arbitrage industriel* de Colombie-Britannique de 1937 et la *Loi de la négociation collective* de l'Ontario de 1943. Ce n'est pas par hasard que ces trois lois traitaient principalement du règlement des conflits : ce fut toujours la préoccupation dominante au Canada en matière de relations du travail. D'un autre côté, une telle réglementation impliquait une reconnaissance pratique du droit d'association et du droit de négociation collective. Même si cette forme d'intervention gouvernementale n'était pas obligatoire dans tous les cas, elle s'est imposée peu à peu, par la force des choses. Le principe était acquis quand le C.P. 1003 et les lois provinciales qui en découlèrent l'imposèrent explicitement. En un sens, le C.P. 1003 a confirmé plus d'institutions existantes qu'il n'en a établies de nouvelles.

La situation de guerre, faut-il le rappeler, a facilité bien des choses. L'urgence nationale qu'elle créait, l'élan de patriotisme qu'elle soulevait en plusieurs endroits et peut-être encore davantage le mode d'attribution des contrats gouvernementaux par voie du prix de revient augmenté d'un pourcentage déterminé rendaient la négociation attrayante pour les deux parties. Il était alors plus facile d'établir les organismes administratifs requis

100. *Newfoundland Trade Disputes (Arbitration and Inquiry) Act*, S.N. 1944, c. 1, sanctionnée le 27 janvier 1944.

101. *The Labour Relations Act*, S.N. 1950, c. 15.

pour faire fonctionner les deux principaux instruments imposés par le C.P. 1003, l'accréditation syndicale et la commission des relations du travail.

Dans ce climat, c'est le contexte tout entier qui explique la multiplication des lois provinciales du même type, bien plus que le seul exemple de la réglementation fédérale. Le système a été établi en période de guerre. Il a fonctionné malgré tout pas trop mal. Il était normal qu'il soit maintenu en temps de paix, et c'est ce qui s'est produit.

Le C.P. 1003 a influencé directement la plupart des lois de relations du travail des différentes provinces ; on le voit par la multiplication de lois semblables en 1944, en 1947 et en 1948. Il s'est appliqué d'abord à un très grand nombre d'industries de production de guerre, dans la grande majorité des provinces canadiennes. C'est là qu'il a fait ses preuves, pendant au moins deux ans, et même pendant quatre ou cinq ans là où son application s'est prolongée jusqu'à la fin de 1948. Sa philosophie et ses dispositions principales ont été assez bien jugées par les parties et par les responsables pour servir de base aux importantes lois qui furent adoptées en 1944 et 1945, et jusqu'en 1948. Le consensus et davantage l'unanimité sont si difficiles à obtenir qu'une loi fédérale n'aurait jamais eu un effet pareil sans le contexte historique où le C.P. 1003 a été adopté, c'est à dire sans les pressantes nécessités d'une situation de guerre, difficile et prolongée, et sans les avantages économiques qui en découlaient pour tous.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, George W. 1985. « Legislative Overview ». Chap. 2 dans *Canadian Labour Law : A Comprehensive Text*. Aurora, Ont. : Canada Law Book, 19-99.
- BEAULIEU, Marie-Louis. 1955. *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*. Québec : Presses universitaires Laval, 541 p.
- CANADA, DEPARTMENT OF LABOUR. 1935. *Trade Union Law in Canada*. Ottawa : King's Printer, 114 p.
- CANADA, DEPARTMENT OF LABOUR. 1945. *Labour Legislation in Canada : A Historical Outline of the Principal Dominion and Provincial Labour Laws*. Ottawa : Dept. of Labour, 33 p.
- CARROTHERS, Alfred W. R. 1965. *Collective Bargaining Law in Canada*. Toronto : Butterworths, 553 p.
- CRYSLER, Alfred C. 1949. *Labour Relations and Precedents in Canada : A Commentary on Labour Law and Practice in Canada*. Toronto : Carswell Company, 504 p.
- LOGAN, Harold A. 1956. *State Intervention and Assistance in Collective Bargaining : The Canadian Experience, 1945-1954*. Toronto : University of Toronto Press, 176 p.

- LORENTSEN, Edith et Evelyn WOOLNER. 1950. « Cinquante ans de législation ouvrière au Canada, 1900-1950 ». *La Gazette du travail*, vol. 50, n° 9, 1402-1447.
- ROUILLARD, Jacques. 1989. *Histoire du syndicalisme au Québec : des origines à nos jours*. Montréal : Boréal, 535 p.
- ROY, Danielle. 1971. « Chronologie de la législation canadienne en matière de relations du travail, 1868-1971 ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 26, n° 4, 1013-1052.
- SANAGAN, Gerald D. 1948. *Labour Relations. Canada — 1948. A Handbook of Labour Laws of the Dominion and Provinces*. Toronto : Richard De Boo, 284 p.
- WOODS, H. D. 1973. *Labour Policy in Canada*. 2^e éd. Toronto : Macmillan, 377 p.

SUMMARY

Labour Relations Legislation in Canada and P.C. 1003

The impact of P.C. 1003 on labour relations legislation in the various Canadian provinces can be both overestimated and underestimated. Many other elements and factors came together to produce a Canadian system of industrial relations in 1944. P.C. 1003 was both a result and a beginning. The American Wagner Act of 1935 and the pressure exerted in Canada by union leaders to obtain similar legislation in this country were two major factors. Some provincial legislations had established systems of conciliation, through the federal and/or provincial Departments of Labour.

A few previous laws prepared the way for P.C. 1003. The Quebec Trade Disputes Act of 1901 introduced mediation, conciliation and arbitration. Although the services were offered on a voluntary basis to interested parties, a certain number did use them, and that very fact contributed to the view that state intervention was normal. The federal legislation adopted in the first decade of the century had a similar impact, at least until its constitutionality was successfully attacked in 1925.

After the *Snider* case, all Canadian provinces but one moved to “provincialize” the effect of the Industrial Disputes Investigation Act by adopting similar legislation. The 1937 Industrial Conciliation and Arbitration Act of British Columbia provoked much interest; and the 1943 Ontario Collective Bargaining Act was an important experimental prelude to P.C. 1003. The provisions of these acts were in most cases voluntary, but their application, whether mandatory or voluntary, helped to foster the

belief that government intervention in labour disputes was normal, if not desirable. The first federal-provincial conference held on the subject in 1943 also helped to pave the way to the acceptance of the main elements of P.C. 1003.

Because of the war situation and the urgency of keeping conflicts from becoming too disruptive, steps that could not have been taken in other circumstances became acceptable at that time. Thus the administrative machinery for certification and conciliation services was put in place. The "cost-plus" system of granting government contracts played a major role. Because P.C. 1003 was mandatory for all war industries, it applied to most of the unionized industries. The rest of the economy was covered by provincial laws, many of them simply extending P.C. 1003 provisions to labour disputes in provincial jurisdiction.

These provisions were continued after the war under the National Emergency Transitional Powers Act. By 1948, all of the provinces had adopted a Labour Relations Act, under that name or another, containing the major features of P.C. 1003 and of the 1948 federal Industrial Relations and Disputes Investigation Act. In a sense, P.C. 1003 owed a lot to previous provincial laws, but subsequent legislation also owes a lot to P.C. 1003, especially with regard to the technical aspects of certification and the creation of labour boards.

*À l'occasion du 50^e anniversaire de sa fondation,
le Département des relations industrielles de l'Université Laval présente cet
ouvrage comprenant trente-cinq textes qui traitent des jalons importants de
l'évolution des relations industrielles au Québec*

**LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU QUÉBEC
50 ANS D'ÉVOLUTION**

publié sous la direction de
Rodrigue Blouin, Jean Boivin, Esther Déom et Jean Sexton
Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1994, 842 p.
41,73 \$, taxes incluses

En vente à la Librairie de l'Université Laval
Pavillon Pouliot, Université Laval
Québec, Qc, Canada, G1K 7P4
Tél.: (418) 656-2320 Téléc.: (418) 656-3476