Document généré le 5 juil. 2025 20:27

Relations industrielles
Industrial Relations

Documentation
Association et corporation

Volume 3, numéro 3, novembre 1947

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1023578ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1023578ar

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

(1947). Documentation : Association et corporation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *3*(3), 44–46. https://doi.org/10.7202/1023578ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

moyens éducationnels et récréatifs qui existent à l'intérieur de l'établissement.

Viennent ensuite quelques conseils concernant le genre d'occupation, les compagnons de travail, les contremaîtres. L'ouvrier peut poser des questions. Après quoi le conférencier l'accompagne jusqu'à l'hôpital où il subit un examen médical. Des messagers de chaque département viennent alors le chercher pour l'amener au lieu du travail. Les contremaîtres doivent continuer ce travail de bon accueil avec le nouvel employé. (On a suggéré de retenir les services d'employés sérieux et compétents pour initier les nouveaux employés, les entraîner et les suivre à l'ouvrage. Ce point n'a pas encore été accepté. En effet, l'entraînement des nouveaux ouvriers est trop important pour le laisser entre les mains de n'importe quel irresponsable.) Le dernier stage du processus est de suivre le nouvel employé à son travail au moyen d'entrevues périodiques entre l'ouvrier et le contremaître.

La même personne qui s'est occupée des nouveaux employés à l'entrée principale de l'usine s'occupera d'eux à l'intérieur. Elle rencontrera chacun d'eux au cours de la première semaine de travail, à la troisième semaine, ensuite à la sixième, à la treizième et enfin dans les six mois de leur engagement si nécessaire (entrevues courtes). On garde les dossiers de tout ceci. On prend tous les moyens pour que l'initiation de l'ouvrier au travail ne devienne affaire de routine.

De cette façon, on veut montrer à l'ouvrier qu'on s'intéresse à lui. On sait qu'en principe toute amélioration dans le domaine du personnel doit être nécessairement une étape vers l'établissement de relations plus humaines entre les agents de maîtrise et les ouvriers. Comme on le voit, d'après la méthode suivie, le contremaître est comme obligé de s'occuper de ses employés, de voir si la position attribuée leur convient, de connaître leurs aspirations et de les encourager. Ouvriers et contremaître ne s'en porteront que mieux. La production de même.

Evidemment il existe d'autres méthodes plus compliquées et plus complètes que celle dont on se sert dans cette usine. Elle est certes susceptible d'amélioration. A l'état actuel, elle s'avère cependant pratique et efficace. Ce bureau de placement, la responsabilité de l'embauchage et de la surveillance des ouvriers au travail relèvent du département du personnel, ou plus précisément du directeur du personnel de l'établissement.

S'il y a d'autres entreprises qui ont un tel bureau et voudraient nous faire connaître la méthode qu'elles emploient, nous serions heureux de recevoir toute information sur le sujet.

Documentation

ASSOCIATION ET CORPORATION

QUESTION: D'après la Loi des relations ouvrières, qu'est-ce qu'on entend par le mot "association" et comment le distinguer du concept de "corporation"? DECISION rendue par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec, le 28 mars 1947.

L'Association des Infirmières de la province de Québec, corporation formée des infirmières admises à exercer leur profession dans la province de Québec qui existe légalement depuis le 31 *décembre* 1946 *et le Syndicat des Gardes-Malades de Montréal, formé en vertu des dispositions de la Loi des syndicats professionnels, ont tous deux présenté une requête à la Commission des relations ouvrières pour être accrédités comme agence de négociations auprès de l'Hôpital du Sacré-Coeur de Cartierville.*

Chacune des deux parties s'est opposée à la requête de l'autre, l'Association des Infirmières en prétendant que le Syndicat n'était pas dans les conditions prévues par la Loi pour être reconnu, le Syndicat des Gardes-Malades, en affirmant que cette dernière ne devait pas être considérée comme une association au sens de la Loi des relations ouvrières.

A l'appui de sa prétention, la première a soutenu que le Syndicat n'était pas un syndicat professionnel au sens de la Loi des syndicats professionnels; qu'il n'était pas une association au sens de la Loi des relations ouvrières; qu'il ne comptait pas dans ses rangs le nombre voulu d'adhérents pour lui donner droit à une reconnaissance syndicale; que la bonne foi des infirmières du Sacré-Coeur avait donc été surprise.

Le Syndicat, lui, affirma que l'Association des Infirmières ne devrait pas être considérée comme une association au sens de la Loi des relations ouvrières; qu'elle présentait une incompatibilté structurale, opposition organique avec les fondements mêmes de la Loi.

Après de longues délibérations, la Commission a rendu la décision suivante. Nous avons cru qu'elle intéresserait particulièrement tous nos lecteurs. Nous voulons signaler aussi que nous pouvons publier ce texte grâce à l'amabilité de l'une des parties en cause.

de l'évolution historique du prolétariat en Amérique du Nord, contient le principe important de la *libre faculté du salarié d'adhérer aux associations de son choix, comme de participer à leurs activités légitimes.* Ce principe se dégage nettement de l'article 3 de la Loi concrétisant d'ailleurs les résultats acquis à date par l'ouvrier dans sa lutte infatigable pour une plus grande émancipation sociale et une protection adéquate de ses intérêts légitimes.

Dans plusieurs de ses dispositions la Loi réaffirme ce principe autorisant, d'une part, la tenue d'un scrutin secret chez les ouvriers s'il appert que leur liberté d'association a été gênée, prohibant d'autre part tout acte qui directement ou indirectement puisse les entraver ou les contraindre dans l'exercice de cette liberté (arts. 20, 21, 22 de la Loi).

Nous n'avons cité ci-dessus que les principaux articles de la Loi décrétant et confirmant le principe de liberté syndicale reconnu à l'ouvrier; si l'on examine attentivement tout le texte de la Loi, il sera facile de déceler, soit dans ses dispositions positives, soit dans ses dispositions prohibitive, que partout gît le même principe, que partout la Loi s'inspire de cette pensée.

« Le débat porte fondamentalement sur l'interprétation que l'on doit donner au terme « association, » inscrit au préambule de la Loi des Relations Ouvrières, (art. 2-D). Généralement pris dans un sens absolu, d'après l'objet qu'il désigne, et étymologiquement le terme « association » s'entend de la réunion de deux ou plusieurs personnes s'associant dans la poursuite d'un but et intérêt communs. L'idée que représente le terme prend naissance dans la faculté que possède un citoyen libre de choisir les moyens par lesquels il atteindra un but déterminé. *L'association, produit de l'idée et de l'acte, est donc essentiellement une réunion libre d'individus poursuivant des intérêts et buts communs.* La Commission est d'avis que ces constatations et affirmations primordiales sont nécessaires pour apprécier justement le sens que l'on doit donner au mot association placé dans une loi spéciale. L'économie de la Loi des Relations Ouvrières se dégageant, soit du texte même, soit

S'appuyant sur les considérations ci-dessus, la Commission est d'opinion que le terme « association » intercalé à l'article 2-D de la Loi des relations ouvrières doit s'interpréter comme désignant une *association dont la formation dépend de la liberté, du choix indépendant du salarié, libéré de toute contrainte, de toute intervention même les plus recommandables.* Une association à laquelle on serait contraint d'adhérer, même légalement, ne serait plus au sens de la Loi des relations ouvrières, l'association que définit la Loi. Cette solution d'ailleurs est en conformité avec la nature même du droit de l'ouvrier de s'associer pour la défense de ses droits prolétariens. Elle constitue le prolongement de ce droit dans son application pratique sur des faits concrets, conduit aux frontières du syndicalisme ouvrier et met en lumière la distinction entre ce dernier et le corporatisme professionnel. Elle est d'accord avec la situation actuelle de l'organisation ouvrière de notre société.

Le syndicat intervenant a été formé en vertu de la Loi des syndicats professionnels; rien dans sa constitution comme dans son organisation ne va à l'encontre des libertés prévues par la Loi des relations ouvrières. La preuve faite par la requérante contestante ne peut invalider la requête.

L'Association des Infirmières de la province de Québec n'est pas dans les mêmes conditions. En vertu de la loi organique qui la crée, elle est devenue une corporation, c'est-à-dire une entité juridique distincte des personnes qu'elle a dans ses rangs. Elle a caractère d'une corporation profes-

sionnelle qui oblige toutes les infirmières indirectement, salariées comme représentantes des employeurs, qui veulent exercer leur profession, d'en faire partie. La Loi qui la constitue a supprimé le geste libre pour y substituer l'acte obligatoire, impérieux. Elle aurait pu ajouter un tempérament à ses dispositions impératives en décrétant que nonobstant la condition obligatoire imposée, l'association serait sujette à la Loi des relations ouvrières. Elle a préféré demeurer silencieuse à ce sujet. Il n'appartient pas à la Commission de s'y substituer.

La constitution particulière de la corporation est non seulement incompatible avec les dispositions fondamentales de la Loi des relations ouvrières respectant le libre droit d'association, elle est incompatible aussi avec l'article 50 de la Loi qui exceptionnellement autoriserait la Commission à décréter la dissolution d'une association créée par la législature; une juste interprétation ne peut admettre la possibilité d'une telle situation anarchique.

Ajoutons que bien que l'on ait donné à la corporation formée par 10, Geo. VI, Chap. 88, le nom d'association, il n'en reste pas moins que cette personne juridique ne constitue pas en soi une association mais uniquement une corporation à laquelle on a donné le nom d'association.

POUR TOUS CES MOTIFS, la Commission est d'avis que la contestation en droit formulée par l'intervenant est bien fondée et que la requête de la requérante doit être rejetée; la requête de l'intervenant est accueillie.

EMIS A QUEBEC, ce vingt-huitième jour de mars 1947, et signé au nom de la Commission de relations ouvrières de la province de Québec, par son secrétaire. »

EFFECTIF SYNDICAL

Selon le trente-sixième annuaire sur le Syndicalisme Ouvrier au Canada pour l'année écoulée le 31 décembre 1946, qui sera publié prochainement par le ministère fédéral du Travail, les effectifs syndicaux au Canada atteignaient en 1946 un chiffre sans précédent. L'annuaire indique que les effectifs syndicaux au Canada à la fin de 1946 étaient de presque 15 p. 100 plus élevés que chiffre record précédent atteint en 1944, et plus de 120 p. 100 plus élevés que le total de 1938.

Les chiffres annuels des effectifs pour les années 1939 à 1946 inclusivement indiquent les progrès remarquables réalisés par le syndicalisme ouvrier au Canada au cours de la guerre mondiale II et après, et tracent clairement nos développements industriels durant la guerre et notre expansion d'après-guerre. A l'exception de 1945, alors que les principaux effets de la reconversion physique se faisaient sentir, le total des effectifs syndicaux accusait une augmentation chaque année sur l'année précédente, les plus fortes augmentations étant constatées pour les années 1941, 1942, 1943 et 1946.

Dans l'espace de cinq années, à partir de 1939 jusqu'à 1944, les effectifs de syndicats ouvriers ont augmenté de 358,967 à 724,188. On a constaté une baisse d'environ 13,000 travailleurs syndiqués en 1945, mais on a enregistré en 1946 l'augmentation la plus forte de toutes, alors que le total des effectifs syndicaux grimpait de 711,117 à 831,697. Sur un total approximatif de 3,153,000 travailleurs non agricoles à salaires et à traitements, âgés de 14 ans et plus, 26.4 p. 100 étaient affiliés à des syndicats ouvriers à la fin de 1946.

* * *

La répartition des effectifs syndicaux par groupes industriels était comme suit :

Industrie	*Effectifs*	*Pourcentage du total*
Métallurgie	164,630	19.8
Transports ferroviaires	134,927	16.2
Services	92,190	11.1
Bois et produits du bois	76,959	9.3
Construction	63,266	7.6
Transports (autres que ferroviaires)	57,171	6.9
Vêtements et chaussures	50,533	6.1
Mines et carrières	41,777	5.0
Denrées	41,749	5.0
Textiles	33,382	4.0
Imprimerie et papeterie	14,960	1.8
Eclairage, chauffage et énergie électrique	7,816	.9
Toutes les autres industrie	52,337	6.3
TOTAL	831,697	100.0

* * *

Sur le total de 831,697 au 31 décembre 1946, les syndicats affiliés au Congrès syndical ouvrier canadien comptait 356,121 membres répartis en 2,536 syndicats locaux. Les organisations ouvrières affiliées au Congrès canadien du travail déclaraient 1,087 sections locales et 314,025 membres. Les syndicats affiliés à la Confédération des Tra-