

## Relations industrielles Industrial Relations



# Les policiers et l'arbitrage

Fabienne Tousignant

Volume 11, Number 3, June 1956

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022632ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022632ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this article

Tousignant, F. (1956). Les policiers et l'arbitrage. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(3), 134–149. <https://doi.org/10.7202/1022632ar>

### Article abstract

A la suite d'une étude sur l'arbitrage dans les services publics, chez les policiers en particulier, l'auteur livre au lecteur certaines considérations, remarques et conclusions qui s'en sont dégagées. Ce bref aperçu donne une idée de la situation un peu spéciale dans laquelle vivent et travaillent les employés de ce secteur dans la Province de Québec et de ce qui pourrait être fait pour assurer de meilleures relations patronales-ouvrières.

# Les policiers et l'arbitrage

**Fabienne Tousignant**

*A la suite d'une étude sur l'arbitrage dans les services publics, chez les policiers en particulier, l'auteur livre au lecteur certaines considérations, remarques et conclusions qui s'en sont dégagées. Ce bref aperçu donne une idée de la situation un peu spéciale dans laquelle vivent et travaillent les employés de ce secteur dans la Province de Québec et de ce qui pourrait être fait pour assurer de meilleures relations patronales-ouvrières.*

## Introduction

Dans le secteur des services publics, tout comme dans le monde général du travail, s'établissent forcément entre patrons et ouvriers certains rapports qui sont plus ou moins faciles selon que le désir de collaboration des parties est plus ou moins grand. Un accord mutuel est-il toujours possible alors que ces individus ont des intérêts communs, mais aussi des intérêts divergents? Cette divergence provenant de la détermination des salaires, du règlement des griefs, de l'application des conventions collectives de travail, de l'organisation des unions ouvrières, provoque inévitablement des luttes occasionnelles empêchant le jeu normal de la production et entraînant ainsi de graves conséquences.

## Modes de règlement des différends

Pour régler de façon équitable et satisfaisante les conflits de travail un système de médiation, de conciliation et d'arbitrage est mis à la disposition des parties. Comme le principe de la liberté individuelle doit toujours être respecté, on laisse tout d'abord la pleine initiative aux individus ou aux

TOUSIGNANT, FABIENNE, B.A., M.Sc.Soc., Université Laval avec spécialisation en relations industrielles; professeur au Département des relations industrielles, Faculté des Sciences Sociales, Université Laval, Québec.

groupements d'essayer de mettre fin eux-mêmes à leur litige de la manière qu'ils jugent la plus propice pour en arriver à une solution. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre entre elles, elles peuvent convenir mutuellement du choix d'une tierce personne pour agir en qualité d'agent médiateur; tout médiateur limite son intervention à la suggestion et au conseil seulement. Malgré les efforts, même réciproques, faits lors d'une première rencontre, à la médiation, les individus ne parviennent pas toujours et nécessairement à conclure un accord; aussi le Gouvernement qui doit sans cesse s'efforcer de promouvoir l'harmonie, soit en empêchant les controverses de s'élever, soit en tentant de les apaiser, a-t-il prévu ces cas. Il essaye d'apporter dans sa législation des moyens de solution, tels que la conciliation et l'arbitrage. La conciliation consiste à provoquer entre les adversaires une discussion en présence d'un tiers qui va les aider à se mettre d'accord. Appelé à intervenir dans un conflit, ce tiers, fonctionnaire du Ministère du Travail, doit s'y rendre sans opinion préjugée et doit en observer et examiner les différents aspects de la manière la plus objective possible. Pour ce, il lui faut jouir d'une entière liberté et indépendance vis-à-vis des parties et de l'Etat qui le délègue et lui permet d'acquérir son expérience en la matière. Il n'a aucun pouvoir de décision, il se contente de faciliter les négociations en expliquant à chacun le point de vue de l'autre, en cherchant un terrain d'entente.

Au cas de non entente, le recours ultime est l'arbitrage: procédé par lequel les deux parties en cause, désirant trouver un moyen d'entente pacifique, conviennent de s'en remettre à la décision d'une personne (président du tribunal d'arbitrage) qu'elles peuvent choisir d'un commun accord pour trancher le différend. L'arbitrage peut être volontaire ou obligatoire; l'arbitrage volontaire est la procédure que les parties choisissent volontairement, librement, sans obligation de la part de l'Etat. Selon le mode d'acceptation de la sentence rendue par un tiers, l'arbitrage volontaire peut revêtir deux aspects: le premier, dans lequel la liberté est absolument intégrale; pour ce, les parties au différend peuvent accepter ou rejeter la sentence; on est alors en présence de l'arbitrage volontaire avec acceptation volontaire de la sentence. Si au contraire, (deuxième aspect), les parties conviennent à l'avance d'accepter la sentence comme décisive et finale, ce sera l'arbitrage volontaire avec acceptation obligatoire de la sentence.

Au Canada et dans la province de Québec en particulier, le régime en vigueur pour la majorité des cas soumis est celui de l'arbitrage obligatoire avec acceptation volontaire ou facultative de la sentence.

Par l'expression « arbitrage obligatoire » on réfère à l'arbitrage établi par la loi qui statue que les parties ne peuvent déclarer une grève sans avoir au préalable utilisé les procédures de conciliation et d'arbitrage; autrement la grève est illégale. La Loi des relations ouvrières, S.R.Q. 1941, Ch. 162a (1944), 8 Geo. VI, Ch. 30, est formelle sur ce point. Ainsi, si l'une ou l'autre partie refuse de se soumettre à la décision arbitrale, la grève à ce moment peut être entreprise légalement; l'autre alternative également prévue dans la loi: les parties peuvent reprendre les négociations en passant à nouveau par les différents stades de la conciliation et de l'arbitrage... sauf dans le cas des services publics, c'est ce régime qui est en vigueur.

### **Arbitrage et services publics**

En effet, par exception, à cause du caractère indispensable de ces services, les salaires ou autres conditions de travail des employés de ces secteurs, lorsqu'ils font l'objet d'un différend sont fixés par sentence obligatoire et exécutoire, sans aucune possibilité de recours à la grève.

Qu'est-ce qui a déterminé le législateur à voter une loi différente de celle appliquée dans l'industrie en général, pour régir les services publics dans leur ensemble et une loi toute spéciale s'appliquant aux policiers? Si nous avons le loisir d'examiner ici ce que l'auteur a pu analyser en détails au cours de son étude,<sup>1</sup> nous pourrions trouver une réponse en retraçant l'évolution des lois concernant le règlement des différends ouvriers, en nous arrêtant particulièrement aux lois régissant les services publics et tout spécialement les policiers; en considérant les événements, les circonstances historiques, les faits passés, les arbitrages, les grèves qui ont donné naissance à ces lois ou en ont découlé; en étudiant les effets de la loi de 1944 sur la structure de l'union, le droit d'association, le droit de grève, les salaires; en fouillant les documents du Gouvernement, des associations en cause, les journaux des différentes époques, des témoignages et opinions de personnes concernées ou de personnes directement ou indirectement intéressées dans cette question.

Dans ce court article, nous nous contenterons, après avoir donné un bref résumé des modes généraux de règlement des griefs, de ne toucher sommairement que quelques points et de donner une idée de la situation de l'arbitrage dans les services publics. Nous insisterons

(1) *Les policiers et l'arbitrage*, Fabienne Tousignant, Québec, 1954.

surtout sur les suggestions et conclusions qui se sont naturellement dégagées à la suite des recherches et études avec documents à l'appui.

### Avant la loi de 1944

Si nous remontons à plus d'une cinquantaine d'années en arrière, nous pouvons constater que les relations patronales-ouvrières s'établissent dans un climat général d'organisation; cette situation soulève bien des difficultés. Aussi, les unions lancent-elles en 1901<sup>2</sup> un effort du côté législatif et s'adressent-elles au gouvernement pour préconiser l'arbitrage des différends industriels. De cette loi se dégage un respect de la convention de travail, de la propriété d'autrui et du droit d'association.

Toutefois malgré les beaux principes qui y sont émis et auxquels sont soumis tous les travailleurs et employeurs des secteurs tant publics que privés, des grèves éclatent ici et là de 1903 à 1909 et forcent un amendement législatif qui permettra aux parties en cause de choisir elles-mêmes les membres du conseil d'arbitrage. Au cours des années 1901 à 1918, chez les employés des services publics et les policiers particulièrement, on ne signale aucune grève. Mais à partir de cette date, le climat pacifique semble vouloir se modifier. Les unions nationales, internationales ou indépendantes, poursuivant énergiquement leur travail d'organisation commencèrent à se tourner vers ce secteur et à y concentrer leurs efforts. Ainsi, elles répondaient au profond désir des individus concernés qui voulaient, eux aussi, obtenir certaines de leurs réclamations, telles que: augmentation de salaires pour pouvoir faire face à la hausse croissante du coût de la vie et — heures de travail convenables et raisonnables. Les grandes unions avaient profité de l'état d'esprit dans lequel se trouvaient ces employés pour jeter les bases d'une organisation connue sous le nom d'Union ouvrière des policiers et affiliée au Congrès des Métiers et du Travail (et comptant déjà à ses débuts 725 membres) et d'en obtenir la reconnaissance officielle par les villes et municipalités.

Dans bien des centres, les autorités municipales refusent d'accorder l'arbitrage parce qu'elles voient très mal l'ingérence étrangère dans l'affiliation du groupement local à l'Union nationale ou internationale et refusent de reconnaître le Syndicat concerné. Ici et là planent des

(2) 1901 — Loi des différends ouvriers de Québec (I. Ed. VII, Ch. 3). \*

menaces de grèves... les autorités municipales et le public commencent à s'inquiéter de la persistance de ces bruits peu rassurants. Il n'est question que de services d'intérêt public. Qu'entend-on au juste par de tels services? Le Devoir, quotidien de Montréal, édition du 28 avril 1919, décide d'éclairer le public sur le sujet en formulant ainsi une définition: les services d'ordre public sont ceux « dont les buts sont de veiller sur la personne des citoyens, de protéger la vie des individus, de voir au respect de la propriété privée ou collective, de veiller au maintien de l'ordre et d'assurer ainsi le règne de la paix et de la justice au sein de chaque localité d'abord et par suite au sein de la société toute entière ». Les pompiers et les policiers se classent dans cette catégorie. Le journal continue dans ces termes: « Tout comme les autres groupes de travailleurs, ces fonctionnaires publics ont le droit et le devoir de sauvegarder leur situation personnelle et celle de leurs familles, de se pourvoir contre les aléas de la maladie, des accidents de la vieillesse, de se protéger contre les abus de l'autorité, tels que le favoritisme des nominations et des promotions, ou justice dans l'établissement des salaires et pensions de retraite, congédiements ou suspensions arbitraires ». Alors que l'opinion publique reconnaît à ces individus l'exercice de ces droits et, par le fait même, le droit d'association, certains membres de l'autorité municipale et gouvernementale sont d'avis non seulement que, à cause de l'importance de ce groupe de fonctionnaires et de la difficulté de la situation dans laquelle se trouverait la société advenant le cas de grève dans ce secteur, un arrêt concerté de travail pour quelque raison que ce soit est inadmissible; et en conséquence, soutiennent-ils, toute affiliation avec des syndicats étrangers devrait leur être interdite (ces affiliations leur conférant une force plus grande pourraient contribuer au déclenchement de grèves locales ou de sympathie); mais ils vont plus loin et sont d'avis que le syndicalisme professionnel est manifestement incompatible avec les fonctions d'ordre public.

Une telle divergence dans les opinions ralentit la marche extérieure progressive des syndicats de policiers, mais leur confère une force morale intérieure... cette opposition, en effet, a pour conséquence de resserrer les liens entre les membres et d'augmenter et d'approfondir les convictions des chefs. Cela explique que la lutte entre les autorités municipales et les unions va s'intensifier... que les grèves vont éclater... que celle de l'aqueduc de Montréal a été déclarée en 1920... que les employés municipaux vont accroître leur organisation (qu'en fait, l'Union des Policiers croît de façon évidente et est décidée de lutter et de tenir le coup) et que le Gouvernement décide de passer

en 1921 une *Loi concernant les différends entre employeurs et employés dans les services municipaux* (II Geo. V, ch. 46).

Cette loi a pour but immédiat de permettre aux employeurs et employés des services municipaux de régler leurs conflits à l'amiable par la création de tribunaux d'arbitrage et de prévenir toute grève dans ce milieu de travail. Elle repose sur un principe nouvellement énoncé à cette époque par Capitant à savoir: « Les professions où l'idée de fonction domine doivent être clairement déterminées et envisagées en raison de leur rapport avec la société toute entière, à qui elles doivent entière satisfaction de ses besoins vitaux ». A la suite de l'adoption de cette loi, des comités d'arbitrage sont constitués ici et là dans les grandes villes... et malgré cela, une grève en 1921 commence à Québec chez les pompiers et les policiers et dure 3½ jours. La loi de '21 est-elle utile et satisfaisante ou cette situation ne prouve-t-elle pas la nécessité d'une meilleure loi?

La Loi des syndicats professionnels votée en 1924 répond à un besoin général de liberté syndicale et de reconnaissance du droit d'association, mais ne répond pas au désir des employés des municipalités; les autres lois passées, en particulier celle de la Convention collective en 1934, celle des Salaires raisonnables en 1939, remplacée par celle du Salaire minimum, et d'autres de portée plus limitée aident à relever le niveau de vie des travailleurs. Durant tout ce temps-là, le problème des services publics n'a pas trouvé de solution: les arbitrages à Lachine et Montréal, en particulier, en sont la preuve. Au cours des années antérieures, les policiers des villes avaient réussi à obtenir certaines hausses de salaires, mais ils n'avaient pas encore réussi à faire reconnaître officiellement leur groupement, qui d'après les autorités, était de nature à nuire à l'efficacité du service et à diminuer la protection à laquelle le public a droit. Dans son mémoire de 1943, la ville de Montréal récapitule les faits passés et renouvelle son attitude constante d'opposition aux unions de policiers à cause de la protection essentielle qui doit être assurée à toute la population.

Là-dessus, les policiers affiliés au Congrès Canadien du Travail, à la suite de réunions récentes et massives, donnent leur démission unanimement si de part et d'autre on continue à ne pas pouvoir assimiler le groupement des policiers à ceux des ouvriers ordinaires et font connaître officiellement au public la situation dans laquelle ils doivent vivre et évoluer. Etant demeurés sans réponse de la part de la Cité de Montréal, les policiers déclarent à nouveau la grève en 1943. Cette

fois-ci, sur ordre du procureur général, la Commission municipale signe la reconnaissance de l'Union. Il faut dire que certaines pressions ont été exercées sur le gouvernement par les citoyens qui se trouvent à avoir donné leur appui indirectement aux policiers; en effet, ces derniers exigeaient de l'Etat la reconnaissance syndicale de ces employés municipaux afin que ces derniers retournent en service avant la nuit. La population, dans un état d'insécurité, de paix menacée, est prête à bien des concessions, à des changements brusques d'opinions pour obtenir le retour à l'état normal des choses.

A la suite de cette grève, le gouvernement déclare que l'Assemblée législative se réunira sous peu et verra à apporter des modifications pour éviter telle difficulté de se produire à nouveau et dans les termes mêmes du rapport: « Plus encore que toute grève, les grèves d'employés municipaux sont indésirables et dangereuses par leurs répercussions. Il convient donc de tenter de les rendre impossibles ».

### Lois de 1944 à 1955

Le 3 février 1944, la *Loi des relations ouvrières* est votée et comporte une section spéciale sur le droit d'association, la négociation de conventions collectives, les pratiques interdites, les pénalités, etc. . . . De plus, avec l'avènement de cette loi, une Commission de relations ouvrières est formée et oblige les municipalités à reconnaître l'union existante, à négocier avec elle dès que leur requête légitimement faite sera transmise aux autorités concernées. Cette réforme est devenue nécessaire et primordiale pour l'établissement d'une paix découlant d'une atmosphère de justice.

Le lendemain, donc le 4 février 1944, une deuxième loi est votée: La *Loi concernant les différends entre les services publics et les salariés à leur emploi*. Le principe qui est à sa base est celui qui a poussé le législateur à agir: la sauvegarde du bien commun de la société dans un secteur où l'idée de *fonction* domine dans l'exercice de la profession des membres. C'est d'ailleurs ce principe qui avait joué lors de la passation d'une loi antérieure concernant les grèves et contre-grèves municipales. Les employés de ce secteur ne peuvent exercer leur droit de grève et en tout temps, un arrêt concerté de travail deviendra illégal pour eux et l'arbitrage sera obligatoire et la sentence exécutoire.

Jusqu'à 1944, la législation en vigueur régissant tout le domaine des services publics ne visait qu'à retarder les échéances de grèves ou



à régler les différends au moyen de la conciliation et l'arbitrage, sans ne jamais les prévenir complètement. Désormais, ni la population, ni les autorités municipales ne redouteront la venue plus ou moins fortuite d'arrêt de travail, étant donné que toute grève et contre-grève sont formellement interdites en tout temps, tout lieu et toute circonstance; d'autre part, les conflits devront nécessairement être soumis à l'arbitrage et la sentence devra être obligatoirement acceptée et exécutée, puisque c'est la seule porte de sortie conduisant à une solution qui sera finale et sans appel, même si elle ne plaît aucunement aux parties. Le bien commun de la société est ainsi respecté, la sécurité est sauvegardée, mais les parties ne peuvent pas toujours trouver satisfaction dans la sentence prononcée par le tribunal et devant être mise à exécution.

Désormais, « les agents de la sûreté provinciale ou municipale et les fonctionnaires au sens de la loi du Service civil ne peuvent pas demeurer ou devenir membres d'une association qui ne comprend pas seulement des personnes de la même catégorie ou affiliée à une autre organisation ou association ». Ainsi, du jour au lendemain, les associations de policiers, affiliées à des centrales syndicales, deviennent illégales et n'ont plus aucune raison d'exister. Ils conservent toutefois la liberté de se grouper sur le plan provincial et national en fédération professionnelle. Heureusement, pour compenser la perte de ce droit d'association avec des unions nationales ou internationales, cette loi, complément de la Loi des relations ouvrières, oblige l'employeur à accepter de négocier avec les employés des services publics et à signer une convention collective par la suite. Il est toutefois à déplorer que le législateur qui a voulu sauvegarder le bien commun de toute la société n'ait pas songé à apporter satisfaction aux employés de ce secteur qui se trouvent d'une façon lésés dans l'exercice de leur liberté... Il est vrai que cette mesure a été rendue nécessaire à Chicago, en France également pour la sauvegarde de la paix.

Cette loi a été favorablement accueillie par les autorités municipales et gouvernementales; d'autre part, comme on peut l'imaginer, les sentiments intérieurs des employés des services publics directement affectés ne sont pas des plus favorables à quelques-uns, tout au moins, des nouveaux points adoptés (v.g. droit de grève totalement interdit, droit d'association limité); toutefois, leur attitude est ce qu'elle doit être devant les faits accomplis contre lesquels, pour le moment, rien ne prévaut.

A la suite de cette loi, de nouveaux arbitrages ont lieu ici et là dans différents centres; à l'occasion de ces arbitrages, d'intéressants mémoires sont écrits. Une autre *Loi concernant les corporations municipales et leurs employés* est sanctionnée le 10 mars 1949. Cette mesure législative revêt une importance particulière à cause du groupe de travailleurs qu'elle couvre; en effet, lorsque ce groupe d'employés, tels les policiers, désire obtenir de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, ils adressent leur demande aux membres de la corporation municipale du lieu où ils peuvent et doivent obtenir, après la conciliation, la constitution d'un tribunal d'arbitrage pour apporter une solution. A cause de répercussions (v.g., augmentation de taxes pour les contribuables), la loi oblige les membres du conseil à agir avec prudence et circonspection. Le bien commun de toute la population est, une fois de plus, à sauvegarder.

C'est peut-être pour cette raison que les conseils municipaux ont tendance à toujours recourir à l'arbitrage parce qu'ils ne veulent pas prendre la responsabilité d'imposer de nouvelles taxes. Quand les arbitres ont accordé une augmentation de salaires, les membres des conseils municipaux sont ainsi exempts de tout blâme, quelqu'il soit.

Un autre point particulier, c'est qu'il peut y avoir appel à la Commission des Affaires Municipales, si l'une ou l'autre partie intéressée n'est pas satisfaite de la décision rendue. Cette procédure n'accordait plus de liberté aux parties; elle l'enlevait et aux municipalités et aux syndicats, car elle mettait l'un et l'autre sous la tutelle du Ministère des Affaires municipales. Le gouvernement prévoit ainsi se mêler directement des décisions arbitrales.; d'autre part, si la Commission elle-même n'est pas satisfaite de la sentence rendue par le tribunal, en regard de la situation financière de la ville, elle peut la modifier et l'annuler et sa décision est finale. Elle n'a modifié en fait qu'une seule décision, celle accordant la formule Rand dans le cas de la ville de Québec. Cette particularité législative est d'intérêt historique seulement, car elle n'existe plus aujourd'hui.

En examinant les demandes des policiers à l'occasion de négociations dans diverses localités, on constate une grande évolution dans leur attitude, provenant, sans doute d'une évolution dans leur esprit; ce qui est tout à leur faveur; mais quelle est la cause de ce progrès tant spirituel, moral qu'économique? N'est-ce pas une conséquence du bien-fait d'association, telle la Fraternité canadienne des policiers dont « le but est de promouvoir le bien-être général des policiers et voir à leurs

intérêts financiers, sociaux, moraux et intellectuels ». Cette association qui, depuis 1944, à la suite de mesures législatives, groupe exclusivement les policiers de la province de Québec, a progressé considérablement et a acquis par ses rangs et ses congrès annuels un prestige auprès de la population.

En 1948, le 22 mars, la *Loi modifiant la Charte de la Cité de Québec* est sanctionnée et comporte un article lourd de conséquence parce qu'il porte atteinte à la liberté en interdisant aux policiers de Québec de rester affiliés à la Fraternité canadienne des policiers; c'est diminuer leur force de négociation; c'est leur enlever des moyens réels d'améliorer leur éducation; c'est vouloir la disparition d'un groupement dont la puissance augmente graduellement.

En 1949, la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés* est votée. Elle prévoit la nomination de conseils d'arbitrages pour deux ans, chaque partie y désignant son représentant et le lieutenant-gouverneur y choisissant son président. L'année suivante, en 1950, le gouvernement vote *une loi concernant l'ordre public*, 14 Geo. VI, ch. 37, qui contient une clause dont la portée aura de graves conséquences sur le droit d'association dans le secteur de la police. En effet, désormais, pour être reconnue comme représentant d'un groupe de salariés, tels que pompiers et policiers, une association ne devra être formée que d'employés, non seulement d'une même catégorie, mais de la même localité ou municipalité; ainsi la Fraternité canadienne des policiers n'a plus raison d'exister puisqu'elle ne peut plus poursuivre sa fin. Et c'est ainsi d'ailleurs que malheureusement, la Fraternité s'est dissoute d'elle-même afin de se soumettre à la loi.

Cette mesure législative limite encore davantage le droit d'association de ces employés. En effet, la loi de 1944 interdisait aux policiers d'être membres d'une association affiliée soit à un groupement national ou international, mais, elle leur laissait la liberté de s'associer en fédérations de policiers sur le plan provincial et national; par contre, la loi de 1950 restreint la liberté d'association des policiers aux localités seulement; n'est-ce pas ainsi leur enlever toute liberté d'action et toute chance d'avancement? N'est-ce pas nier le *droit d'association* dans les petites localités, car quel pouvoir de négociation des groupes de deux à cinq policiers peuvent-ils avoir? ... aucun.

## Suggestions

Après avoir étudié, au cours des pages précédentes, l'évolution historique succincte du mode de règlement des différends pouvant s'élever entre employeurs et employés des services publics et après nous être arrêté au cas particulier des policiers de 1909 à 1953, nous avons jeté un coup d'oeil sur les quelques événements qui ont entouré les mesures législatives appelées à être modifiées au cours des années; nous avons pu voir un peu l'attitude du gouvernement, les difficultés que les associations eurent à surmonter, connaître un peu la réaction du public, de la presse et des autres groupements ouvriers.

A la fin de ce travail, nous osons nous permettre de dégager quelques conclusions et d'émettre quelques considérations auxquelles nous a conduit cette étude. Ces suggestions sont ici données dans le seul but de vouloir améliorer dans la mesure du possible le climat des relations patronales-ouvrières dans ce milieu bien spécial du monde du travail en essayant, au moyen des organismes de conciliation et d'arbitrage, de rendre justice à chaque partie en présence tout en respectant la liberté individuelle et en sauvegardant le bien commun de la société dont c'est le rôle propre du policier.

Tout membre de la force constabulaire, en effet, doit être au fait de l'importance de sa fonction en regard du bien de la société tout entière quand il accepte de plein gré de se mettre désormais au service du public. Chaque mot a sa valeur et ses conséquences. Aussi, lorsque les autorités décident d'avoir à leur emploi de nouveaux sujets, doivent-elles essayer de choisir les individus qui comprennent clairement le sens de leur profession et l'envisagent, non seulement comme tout emploi rémunérateur qui leur apportera une sécurité, mais aussi comme une vocation « à laquelle ils se sentent attirés par leur désir de dévouement, de respect de la justice et de la paix, tant pour l'individu que pour la société en général ».

C'est ainsi, qu'ayant décidé de devenir le défenseur du public, le policier doit être convaincu que le bien commun prime le bien particulier et que, pour autant, il *devra sacrifier* certains droits qui lui reviennent, tel le *droit de grève*, afin que dans aucun cas et aucune circonstance, le bien de la société ne soit en péril. Le législateur est formel et respecte ce point de première importance; les policiers eux-mêmes se sont soumis à la loi. Ils ont compris que quoique, en général, la grève constitue souvent le seul moyen efficace pour les travailleurs

de se faire entendre, de faire respecter leurs réclamations dans le but d'obtenir de meilleures conditions de travail à tous points de vue, pour eux, la grève dans leur secteur, est déplorable, dangereuse et par conséquent doit être évitée et interdite; pour ce, ils devront recourir à un autre moyen adéquat mis à leur disposition dans le but de solutionner les litiges pouvant surgir à un moment ou l'autre. C'est d'ailleurs le sens d'un passage de la lettre pastorale collective de leurs Excellences Nosseigneurs les Archevêques et Evêques de la province civile de Québec intitulée « Le problème ouvrier en regard de la doctrine sociale de l'Eglise » et publiée en 1950; passage se lisant comme suit:

« Il est certaines catégories de salariés qui mettraient en grave péril le bien commun par un arrêt concerté de travail. Dans ces cas, d'ailleurs peu nombreux, la loi peut supprimer ou suspendre l'exercice du droit de grève, mais jamais sans donner en même temps à toutes ces catégories de salariés des moyens compensateurs adéquats d'obtenir justice; la loi devra, par exemple, prévoir un arbitrage à sentence exécutoire, muni de garanties suffisantes d'impartialité, d'efficacité et de rapidité.

« Elles (exigences juridiques) doivent éviter jusqu'à l'apparence de mesures partiales ou dilatoires. Dans un domaine aussi délicat, toute législation incomplète ou inefficace qui n'aurait pas le pouvoir de créer chez les travailleurs et chez les patrons une atmosphère de juste confiance, mais qui leur donnerait plutôt le sentiment d'une frustration, serait préjudiciable à l'ordre public, car elle les pousserait à se faire justice eux-mêmes et à mépriser les lois. L'Etat devrait alors s'empreser de corriger la loi et de l'améliorer.

Aussi, en vue de compenser pour la perte du droit de grève, on continuera d'accorder à ces employés l'*arbitrage obligatoire* qui force les parties à se soumettre à la sentence du tribunal. Ce dernier, s'il est bien constitué, apportera justice aux parties et n'entraînera pas les inconvénients inhérents à toute grève et néfastes aux deux parties, et au public, dans certains cas. La situation et les problèmes de ce milieu sont d'une nature toute particulière et exigent des arbitres les connaissant bien pour pouvoir les résoudre. Aussi, donnons-nous préférence à une institution permanente d'arbitrage dont les membres sont des personnes qualifiées dans le secteur service public: (qualifiés, c'est-à-dire, dont les connaissances ou l'expérience ou les deux sont orientées particulièrement dans ce sens), des personnes familiarisées avec les problèmes du travail (pour être en mesure de prononcer une sentence

adéquate capable de satisfaire les parties tout en respectant le fardeau de taxes des citoyens), des personnes impartiales et indépendantes des parties directement en cause (pour éviter tout favoritisme et toute infiltration politique quelconque), enfin des personnes compétentes capables d'émettre une opinion objective. Ces personnes seraient désignées annuellement sur proposition égale des employeurs (en l'occurrence des autorités municipales) et des employés (les policiers eux-mêmes ou leur organisation représentative). Cette institution offre l'avantage d'être toujours en mesure d'assumer les fonctions aussitôt qu'un conflit éclate ou est en voie d'éclater et d'éviter ainsi des délais dans le choix des membres du conseil qui, à leur tour, choisissent un président chargé d'émettre la sentence dans le temps actuellement fixé par la loi.

Malgré tous les avantages d'un tel système qui permet aux parties d'avoir plus confiance à la procédure parce qu'elles sont associées au choix des membres chargés d'apporter la solution, on insiste davantage sur la *conciliation* (même si certaines personnes suggèrent la disparition totale de la conciliation dans les services publics à cause de son inutilité et de son inefficacité et de la perte de temps qu'elle occasionne) comme meilleur moyen d'apporter la paix et de satisfaire les parties. Si le conciliateur est impartial, droit, habile, au fait des problèmes, assez souple pour se faire accepter des parties, il essaiera de faire disparaître les points moins sérieux et de faire se rencontrer les parties, de les faire discuter ensemble et de les amener peu à peu à des compromis de part et d'autre et d'en venir à une entente. A cause de son caractère simple, peu compliqué, non officiel, la conciliation a plus de chance de provoquer des échanges fructueux, susceptibles d'apporter le rapprochement. Ces procédures sont moins longues, moins coûteuses et plus efficaces. Elles évitent des longs délais qui augmentent l'opposition des parties; celles-ci deviennent exaspérées par une attente qui n'aboutit pas toujours à un résultat satisfaisant. D'ailleurs l'expérience des séances d'arbitrage a démontré que les arbitres qui ont le plus donné satisfaction ont souvent été ceux qui ont plutôt joué le rôle de conciliateur sans trop s'imposer et ont ainsi respecté la liberté des parties elles-mêmes. Ils n'insistent pas non plus outre mesure sur les vices de procédure de façon à ne pas faire des problèmes secondaires les problèmes principaux, mais insistent sur l'aspect humain des problèmes en jeu. C'est là le meilleur point de rencontre. Ils créent ainsi une atmosphère d'intimité, d'humanité menant à la réconciliation plutôt qu'à l'opposition.

De plus, pour compenser également la perte de leur droit de grève et respecter la liberté humaine, nous croyons qu'il serait préfé-

nable de leur redonner le *droit de se grouper en association* réunissant des individus exerçant le métier de policier, sur le plan provincial et peut-être même sur le plan national, et non de les limiter à chaque localité. Le droit d'association est un droit naturel et fondamental.

La lettre des Evêques est également explicite là-dessus :

« L'Etat a le devoir de protéger ce droit et d'en faciliter l'exercice. Aucun pouvoir ne peut le contester à quelque catégorie de travailleurs que ce soit, du moment que rien, dans une association donnée, ne s'oppose au bien commun et à la sécurité de l'Etat ».

Or il s'agit simplement de mettre ces principes en application, de respecter la nature et de permettre *aux policiers de se constituer en association provinciale* tout au moins, avec des syndicats locaux pour chaque municipalité (en suivant les règles établies pour les autres catégories de travailleurs). Un tel organisme *ne devrait grouper que des policiers*, à cause des aspects particuliers des problèmes qui leur sont propres. Le bien commun ne serait pas ainsi compromis, puisque le droit de grève est formellement interdit (et ces employés se sont d'ailleurs respectueusement soumis à la loi) et toute affiliation à un parti politique serait également interdite (comme il l'était, d'ailleurs, dans le temps de la Fraternité canadienne des policiers) de façon à ne mettre aucun de ces employés dans une situation telle qu'il soit tenté de consacrer son temps et ses intérêts à ce parti politique au lieu de le consacrer à sa fonction première d'agent de la paix et de la sécurité.

Par contre, ainsi constitués en association légalement reconnue et favorisée, les membres de la force constabulaire pourraient bénéficier de tous les avantages qu'un organisme de grande envergure peut procurer à ses adeptes et qu'un organisme de petite dimension (ainsi le cas de petites municipalités n'ayant que quelques policiers à leurs services) ne peut physiquement pas faire. Ces avantages correspondent au but que se propose toute association du genre: promouvoir l'avancement personnel, moral, intellectuel, social de chaque individu et de tout le groupe et faire progresser par la suite la société que ces employés sont appelés, par leur fonction même, à desservir. Les policiers, ainsi réunis, seraient assez nombreux pour constituer un organisme capable d'instituer un comité éducatif chargé de voir à l'éducation, dans tous les domaines, de chaque membre et de pouvoir ainsi offrir à la société des gens compétents mis à son service. Ce comité pourrait rencontrer occasionnellement et régulièrement les comités d'éducation des grandes centrales syndicales dans le but d'améliorer leurs techni-

ques et de perfectionner leurs méthodes, en les adaptant au secteur propre des policiers, bénéficiant ainsi d'une riche et vaste expérience.

Pour pouvoir constituer une association sur le plan national, il serait nécessaire que les lois de chaque province fussent d'accord sur les principes de base devant s'appliquer aux policiers. Ce n'est pas ce qui existe actuellement; aussi croyons-nous pour le moment, préférable de limiter cette association au niveau provincial. Désormais, les policiers seraient sur le même plan que les autres travailleurs et cette situation leur donnerait la fierté de leur profession et le statut légal et social reconnu aux autres travailleurs. Il est très nécessaire de traiter avec une entière équité ce groupe d'individus chargés de veiller à la sécurité publique, de les protéger moralement dans leur personne et leur famille, de leur assurer le degré de respect et de considération qu'exige le bon exercice de leurs fonctions. Aussi une telle association serait-elle une réponse et un moyen de faire valoir leurs revendications au cours de négociation ou d'arbitrage en augmentant leur compétence et leurs connaissances.

Dans les localités où il y a moins de cinquante policiers, par exemple, on pourrait leur permettre au moins de faire partie de l'Association des fonctionnaires municipaux et de bénéficier ainsi de certains avantages de ces groupements et d'exercer leur liberté d'association et d'action.

De façon générale, il a été remarqué que les associations de travailleurs déploient une grande partie de leurs efforts à obtenir des conditions de travail (salaires convenables leur permettant de pourvoir à leurs devoirs d'hommes, de pères de famille, heures de travail raisonnables, fonds de pension pour la sécurité de la retraite, entraînement, chances d'avancement, etc. . . .); isolés, les policiers peuvent avoir plus de difficultés et leurs demandes, moins de poids et peuvent être quelque fois, moins justifiées. Au contraire, si les policiers pouvaient être ainsi organisés, ils pourraient faire appel à des experts ou des personnes compétentes dans le domaine de l'Economie, des Relations Industrielles, des Statistiques, des Affaires Municipales, attachées à des organismes neutres, tels que Universités, Centres de recherches indépendants (de façon à diminuer le plus possible les chances d'influence politique ou de favoritisme) dans le but de les éclairer sur la légitimité de leurs demandes, leur opportunité et leur permettre de présenter des réquisitions acceptables et conformes aux lois actuelles régissant les relations industrielles et l'économie au plan municipal.



En ce qui concerne les conditions de travail pouvant faire l'objet de négociation, on demande que l'expression *condition de travail* applicable aux policiers ait le même sens que lorsqu'elle concerne les autres catégories de travailleurs et ait par conséquent la même extension. Pourquoi faire exception pour ce groupe?

A la fin de ce travail, il reste une question à poser: le régime actuellement en vigueur dans notre province et s'appliquant aux policiers et pompiers doit-il couvrir exclusivement les seuls employés qui sont reliés immédiatement et directement par leur emploi avec le fonctionnement des services publics? Et les fonctionnaires provinciaux, tels que sténographes, commis, employés de bureau ne devraient-ils pas y être également soumis? De même, les employés de l'Hydro-Québec, de la Commission des Liqueurs, sauf évidemment les polices qui sont directement visées, ne devraient-ils pas être assujettis à la loi, tout comme les policiers? Sont-ils des employés des services publics, des fonctionnaires au sens de Loi du service civil (chap. 11)? Autant de questions pouvant constituer l'objet d'une autre étude.

Les quelques suggestions que nous avons faites sont dans le but d'essayer d'établir des relations saines dans ce secteur particulier du travail en respectant les droits de chaque partie et en favorisant la justice et la liberté des agents de la force constabulaire (de même que les pompiers qui tombent sous la même législation) et les mettre ainsi sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs, en autant que l'exercice de leur devoir le permet. De cette façon, le policier sera un employé fier de sa profession, compétent et digne d'être au service de la société tout entière et inversement, la société sera fière de sa force constabulaire et ainsi règnera la paix.

---