Document generated on 07/04/2025 1:37 p.m.

**Relations industrielles**
**Industrial Relations**

# Analyse critique de la loi des relations ouvrières et du règlement no. 1 de la C.R.O. (III)

Alfred Charpentier

Volume 16, Number 3, July 1961

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1021769ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1021769ar

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

Charpentier, A. (1961). Analyse critique de la loi des relations ouvrières et du règlement no. 1 de la C.R.O. (III). *Relations industrielles / Industrial Relations*, *16*(3), 328–339. https://doi.org/10.7202/1021769ar

Article abstract

Après avoir analysé et commenté la Loi des relations ouvrières dans les deux précédentes livraisons de cette revue, cette fois-ci l'analyse critique porte spécifiquement sur le Règlement no 1 de la Commission de relations ouvrières. Cette dernière tranche comprend trois points : a) le caractère de bonne foi d'une association; b) son caractère représentatif; c) des remarques complémentaires sur l'ensemble du travail suivies d'une conclusion générale.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

# Analyse critique de la loi des relations ouvrières et du règlement no. 1 de la C.R.O. (III)

**Alfred Charpentier**

*Après avoir analysé et commenté la Loi des relations ouvrières dans les deux précédentes livraisons de cette revue, cette fois-ci l'analyse critique porte spécifiquement sur le Règlement no 1 de la Commission de relations ouvrières. Cette dernière tranche comprend trois points: a) le caractère de bonne foi d'une association; b) son caractère représentatif; c) des remarques complémentaires sur l'ensemble du travail suivies d'une conclusion générale.*

## Introduction

Le Règlement no 1 entra en vigueur au mois d'août 1946. D'abord modifié, puis refondu en 1952 et modifié de nouveau en 1955, il n'a pas reçu d'autres modifications depuis cette date.

La C.R.O. a toujours considéré que le Règlement no 1 est d'ordre public et qu'il prévaut sur la constitution et les règlements de toute association ouvrière lorsque ces constitutions et règlements sont incompatibles avec la Loi des relations ouvrières et le Règlement no 1. C'est à la demande des unions ouvrières que ce règlement fut adopté afin de faciliter à toutes les associations la présentation des requêtes en reconnaissance syndicale et aussi leur acceptation par la C.R.O.

Jusqu'en 1952, seul le caractère représentatif d'une association faisait l'objet d'une enquête pour obtenir la reconnaissance syndicale. Néanmoins, posséder en outre le caractère de bonne foi demeurait une obligation morale pour une association requérante mais sans avoir à l'établir. Aussi, bon nombre de syndicats de « boutique » étaient déjà parvenu à se faire certifier. Or devant l'agitation des syndicats libres contre tel abus de la Loi, la Commission, en 1952, ajouta à l'article I de son Règlement no 1, une deuxième condition à être observée: le caractère de bonne foi. Par la suite l'enquête de la Commission s'est toujours faite simultanément sur l'observance des deux conditions.

## Caractère de bonne foi

Les conditions arrêtées par la C.R.O. pour permettre l'appréciation du caractère de bonne foi d'une association visent son identité, son but et son intégrité.

C'est aux fins de vérifier particulièrement son identité que, selon l'article 2, l'association doit « produire le texte d'une résolution autorisant la requête votée à une assemblée plénière où il y avait quorum ».

L'« assemblée plénière » signifie l'assemblée régulière des membres d'une association, non seulement de son exécutif; « assemblée plénière » a le sens aussi d'une réunion sur le lieu du travail du groupe exclusif des salariés à être certifiés. « Quorum » a deux sens: soit celui stipulé dans les statuts de l'association requérante, soit, en l'absence de telle stipulation, la présence d'un nombre convenable de membres, au jugement de la Commission, pour rendre valide l'assemblée qui adopte la résolution autorisant l'envoi de la requête à la C.R.O. Et la convocation à ladite assemblée peut être verbale ou écrite. L'expérience a conduit la Commission à exiger que l'un des proposeurs de la résolution demandant la reconnaissance soit un membre de l'unité à certifier.

Il va de soi que l'association requérante doit en outre remplir les conditions prévues au paragraphe « d » de l'article 2 de la Loi, savoir: « l'établissement de relations ordonnées » avec l'employeur par la négociation d'une convention collective de travail « dans le respect des lois et de l'autorité ». A cette fin la Commission doit s'assurer si tel est le but de l'association par un bref examen de sa constitution.

L'article 2 de la Loi contient les principales caractéristiques du caractère *bona fide de l'association.* Cependant malgré l'apparent bon esprit dans l'énoncé du but que poursuit une association, il reste à voir dans quel esprit et selon quelles méthodes son organisation s'est faite.

C'est pour cela que la Commission doit aussi tenir compte de l'observance des articles 20, 21, 22, 24 et 25 de la Loi touchant les pratiques interdites, telles que la contrainte, l'intimidation ou autres activités prohibées.

Dans l'énumération des articles qui précèdent, l'article 23 est moins omis parce que les pratiques interdites qu'il prohibe, savoir: « sollicitation syndicale pendant les heures de travail » et « réunion syndicale sur le lieu du travail » sans le consentement de l'employeur, sont deux pratiques interdites qui ne sont pas considérées comme une fin de non recevoir d'une requête en reconnaissance syndicale si elles ne sont pas accompagnées d'intimidation, la Commission considérant qu'elles relèvent plutôt des pénalités mentionnées à la Loi.

En vue de l'aider à déceler certaines manoeuvres ou procédés irréguliers employés lors de la fondation d'une association, pouvant établir la mauvaise foi de la requérante, la Commission a pourvu ses inspecteurs d'un questionnaire particulier [1] pour faire enquête. (Les

(1) Voir *Relations Industrielles*, janvier 1961, p. 73.

informations à obtenir par ce questionnaire sont demandées exclusivement aux associations autonomes locales sans affiliation à une centrale syndicale).

## Caractère représentatif

### MEMBRE EN RÈGLE

Pour apprécier le caractère représentatif d'une association l'article 3 énumère les conditions que doivent remplir ses membres. Il faut principalement « avoir été régulièrement admis membre et avoir signé une carte d'adhésion dument datée »; avoir « personnellement payé un droit d'entrée ou d'initiation d'au moins un dollar »; être « tenu de payer personnellement des cotisations mensuelles d'au moins cinquante cents »; avoir « personnellement payé la cotisation d'au moins un mois, s'il s'agit d'un nouveau membre »; et « n'avoir pas d'arriérés de cotisations pour plus de trois mois, s'il s'agit d'un membre déjà initié ».

En plus de déterminer le caractère représentatif d'une association ces conditions définissent aussi le statut du membre en règle. Or ces conditions qui servent à établir la majorité des membres en règle d'une association ouvrière ont fait l'objet d'innombrables contestations patronales lors de la présentation de requêtes en reconnaissance syndicale. Chacune de ces conditions a donné lieu de la part de la Commission à une jurisprudence quasi définitive sur chacun des points en cause.

1—« Avoir été régulièrement admis membre » signifie que l'aspirant membre a été accepté par une résolution en assemblée syndicale ou après avoir été initié par le rite du serment d'allégeance à l'association.

2—« Avoir signé une carte d'adhésion dûment datée » signifie que cette carte doit être datée du jour même qu'elle est signée par l'aspirant-membre.

3—« Avoir personnellement payé » — et « être tenu de payer personnellement » — n'ont qu'un sens qui est bien celui que l'aspirant-membre doit payer avec son propre argent et son droit d'entrée et sa première cotisation. Mais la Commission reconnaît que paye aussi personnellement le salarié qui a dû emprunter l'argent requis pourvu qu'il en a effectué le remboursement avant la date de la présentation de la requête en reconnaissance syndicale. Mais cela exclut tout prêt fait par l'argent d'affaires du syndicat.

Le refus d'une demande en reconnaissance syndicale faute de majorité amène souvent une association à prendre l'une ou l'autre des deux attitudes que voici: où elle remboursera aux membres habituellement par chèque l'argent perçu pour leur droit d'entrée et première cotisation, en les invitant à une date ultérieure (après le délai réglementaire de trois mois) de payer un nouveau droit d'entrée pour une

seconde demande de reconnaissance syndicale; où elle gardera en fidéicommis l'argent reçu pour le faire servir de nouveau de la même façon que précédemment dit. Dans le premier cas la Commission a parfois accepté, majoritairement, le paiement une deuxième fois du droit d'entrée avec l'argent remboursé sous forme de chèque endossé comme un autre paiement personnel du membre mais à deux conditions: la première, que lors du versement du premier droit d'entrée il n'y a pas eu promesse par l'organisateur syndical de remettre la somme versée si l'association n'était pas reconnue; la seconde, que le membre a eu le temps de réfléchir (24 heures au moins) avant de remettre librement et volontairement la même somme en paiement de son droit d'entrée.

Dans le deuxième cas la Commission a aussi accepté, majoritairement parfois, le paiement du droit d'entrée une deuxième fois avec l'argent laissé en fidéicommis lors du rejet de la première requête, pourvu qu'advenant ce rejet il n'y avait pas eu promesse de remise d'argent par l'organisateur syndical et pourvu que l'argent laissé en fidéicommis à l'association l'avait été par voie de résolution par les salariés concernés.

Dans les deux cas qui précèdent, la Commission fut d'avis que l'association éconduite lors de la première requête en reconnaissance était nul autre que le « groupement ouvrier » constitué par l'unité de négociation visée par la requête et qu'en conséquence de son rejet, la seconde requête en reconnaissance, trois mois plus tard, devait être accueillie comme venant d'une nouvelle association.

La première interprétation majoritaire de la C.R.O. dans le sens précédent du Règlement no 1 eut lieu à l'automne 1952. Antérieurement, la deuxième demande de reconnaissance syndicale par la même association dans des circonstances similaires était toujours rejetée par la C.R.O. Depuis 1952 l'interprétation majoritaire ci-dessus des prescriptions du Règlement no 1, relativement du paiement « personnel » est devenue courante [2] dans les cas similaires à ces exposés plus haut. Une fois, il y eut exception en 1955, alors que fut rejetée une seconde requête d'une même association parce que ladite association étant un local d'une « union internationale » ne pouvait, selon la constitution de cette dernière, garder par-devers elle droits d'entrée et premières cotisations perçus précédemment lors de rejet de la première requête en reconnaissance syndicale, mais qu'elle devait bien au contraire, en pareil cas, expédier les argents perçus à « l'union mère ».

### AUTRES MODALITÉS DE PAIEMENT PERSONNEL

Deux autres modalités de paiment personnel sont considérés également valides: elles se réfèrent au cas des travailleurs en fôrêt. Ces

(2) Voir motifs de deux décisions majoritaires et de deux dissidences dans *Recueil annoté des lois ouvrières*, pp. 389, (D-206) 419 (D-214) 440 (D-231).

derniers, selon la coutume, ne touchent leur salaire global qu'à la « fin des chantiers », et ne pouvant pas habituellement payer en argent leur droit d'entrée à l'organisation syndicale. Dans leur cas la Commission accepte qu'ils puissent payer en signant un « bon » autorisant le comptable de l'entrepreneur à déduire de son salaire le montant requis à cette fin, pour le remettre au recruteur du syndicat, ou encore de payer son droit d'entrée en biens de nature (généralement du tabac) pour une valeur monétaire estimée égale au droit d'entrée pourvu que dans les deux cas l'argent reçu par l'association requérante ait été encaissé avant la présentation de la requête en reconnaissance syndicale.

### DROIT D'ENTRÉE MINIMUM

Le droit d'entrée minimum d'un dollar n'empêche pas une association d'exiger un droit d'entrée plus élevé des personnes qui y adhèrent à l'occasion de la présentation d'une requête en reconnaissance. C'est quelquefois le cas particulièrement lorsque l'unité de négociation à reconnaître comprend des adhérents à une centrale professionnelle qui exige de tout nouveau membre un droit d'entrée et une cotisation fixés déjà respectivement à un montant supérieur aux taux minimum du Règlement no 1 et encore en vigueur à la présentation de la requête en reconnaissance à la C.R.O. S'il y a eu précédemment suspension ou diminution de ces taux par la centrale, alors le requérant n'a qu'à se conformer au Règlement no 1.

### ARRIÉRÉS DE COTISATIONS

4—« Ne pas avoir d'arriérés de cotisations pour plus de trois mois, s'il s'agit d'une personne déjà initiée ». Ceci demande clarification.

Cette condition du Règlement no 1 a son application rationnelle à l'égard d'une association déjà existante qui demande d'être reconnue pour une unité de négociation dans une entreprise. Il s'agit ordinairement alors d'une association centrale qui compte dans telle entreprise des membres anciens et d'autres nouvellement recrutés lorsqu'elle demande d'être reconnue par la C.R.O. Il est raisonnable ici que les anciens membres n'aient pas d'arriérés de cotisations de plus de trois mois pour être considérés membres en règle.

Dans le cas d'une association centrale, il peut se trouver au sein de l'unité de négociation reconnue plusieurs anciens membres entrés à l'emploi de l'entreprise concernée, depuis un certain temps. Ces membres se trouvent inclus automatiquement dans l'unité de négociation sans avoir à payer un nouveau droit d'entrée pourvu qu'ils soient membres en règle.

Ce qui vient d'être dit ne s'applique évidemment pas lorsqu'il s'agit d'un syndicat autonome en voie de formation dans une entreprise, ses membres étant tous nouveaux.

Mais qu'arrive-t-il dans ces deux cas, si dans chacun, la première requête en certification est refusée faute de majorité et qu'après six mois ou un an chaque association présente une seconde requête ? L'association centrale étant déjà établie depuis un temps indéterminé antérieurement à la présentation de la première requête, se doit lors de la présentation de la seconde, de n'avoir pas de membres arriérés de plus de trois mois de cotisation.

Dans le cas du syndicat autonome qui était en formation il y a six mois ou un an, lors du rejet de la première requête, peut-il être alors tenu de contraindre ses membres à payer des cotisations mensuelles pour un temps indéterminé, vu son impuissance de négocier avec l'employeur, faute de certificat de reconnaissance ? Ne va-t-il pas de soi que les membres dès lors ne soient généralement plus enclins à payer leur cotisation inutilement ? N'est-il pas alors raisonnable que le syndicat devenant inopérant, remette aux membres les premiers argents reçus ou les garde en fidéicommis en vue de sa réorganisation ultérieure ? N'est-il pas admissible, enfin, quand survient sa réorganisation, qu'il soit agréé comme une nouvelle association à la date où il présente une nouvelle requête en reconnaissance vis-à-vis toujours la même entreprise ?

Les considérations qui précèdent concernant le syndicat local autonome valent également pour la centrale professionnelle qui échoue à se faire reconnaître une première fois comme agent négociateur pour une unité dans une entreprise. L'unité de négociation désignée dans l'entreprise est le groupement ouvrier qu'au sens de la Loi la Commission est appelée à certifier. S'il n'est pas certifié faute de majorité la centrale professionnelle à laquelle ce groupement est lié devient impuissante à négocier pour lui. Conséquemment la centrale professionnelle devrait pouvoir envers les membres de ce même groupement procéder de la même manière que précédemment dit pour le syndicat local autonome, en vue de la réorganisation ultérieure de ce groupement et pour la présentation d'une nouvelle requête en reconnaissance.

La double procédure ci-dessous pourrait être suivie pour présenter une seconde requête en reconnaissance syndicale, à condition seulement qu'au moment du recrutement syndical il n'y ait pas eu promesse de remettre aux nouvelles recrues les argents perçus si la reconnaissance n'est pas accordée; il n'existerait pas alors la garantie que l'adhésion du nouveau membre a été parfaitement libre et volontaire. Pour beaucoup de salariés ce ne serait qu'une adhésion conditionnelle, une adhésion de marchandage. Ce ne serait guère mieux que lorsqu'un organisateur offre à un salarié de lui avancer la somme voulue pour son droit d'entrée et sa première cotisation. Ce qui est tout le contraire d'un paiement personnel.

L'article 3 se termine par deux autres dispositions. La première énonce le critère qui fait qu'un employé doive « occuper régulièrement

un emploi se rattachant aux occupations professionnelles normales de l'employeur » à l'endroit duquel la reconnaissance est demandée.

« Occuper régulièrement un emploi » signifie un salarié qui travaille pour le même employeur tous les jours ouvrables dans une année ou dans une occupation saisonnière ou tout autre période fixe chaque année toujours pour le même employeur. « Occupations professionnelles normales » indiquent que toutes les occupations professionnelles d'une entreprise sont en condition d'opérer pour une production normale. Ce qui implique que l'installation matérielle est terminée et que la main-d'oeuvre est suffisamment complète.

COMMUNICATIONS À LA C.R.O.

Venant d'un avocat agissant comme procureur d'un employeur ou d'une association ouvrière, la Commission exigera que toute communication appuyant ou s'opposant à une requête pour reconnaissance syndicale, lui soit envoyée conformément à l'article 7 du Règlement no 1. C'est-à-dire sous forme de requête et en séparant les allégations en paragraphes numérotés successivement. Elle ne sera pas aussi formaliste pour une telle communication venant d'un officier d'une association ouvrière pourvu qu'elle soit suffisamment intelligible pour comprendre les faits que l'on désire prouver, et permettre à la Commission d'atteindre les fins de la Loi et de rendre une décision.

*Computation des effectifs*

Selon l'article 10 la computation des effectifs syndicaux commence à la date du dépôt d'une requête en reconnaissance. Ici l'expression « effectifs syndicaux » est fautive et incomplète; fautive par son pluriel, parce quq'il s'agit de l'effectif d'*une* association; incomplète, parce qu'elle a besoin d'être complétée par le membre de phrase: « dans l'unité à être reconnue ».

La version anglaise dit mieux: « the membership of an association », mais cette expression aussi est incomplète parce qu'il importerait de la faire suivre par les mots suivants: « within the requested unit ».

Les deux expressions « les effectifs syndicaux » et « the membership of an association » ont, en français comme en anglais, un sens équivoque: celui d'un syndicat externe à une entreprise, qui s'y est affilié des membres et celui d'une association exclusivement interne à l'entreprise.

A l'expiration d'une convention la Loi prévoit un délai d'ouverture (art. 16) permettant l'intervention d'un tiers et un autre délai (art. 26) permettant un changement d'affiliation. Or l'article 11 stipule que:

> « La computation des jours pour déterminer les délais d'ouverture, à l'introduction d'un tiers suivant les articles 16 ou 26 de la Loi, inclut le 60ième jour, mais quant à l'article 16 exclut le 30ième jour. »

Dans le cas de l'article 16 il faut comprendre qu'une requête en reconnaissance ne peut être présentée par une association intervenante que dans les trente jours qui précèdent trente jours francs à compter du jour et y compris le jour, où expire une convention collective.

Si le jour où prend fin le délai prescrit est un jour férié, le délai est prolongé jusqu'au jour suivant, (Cette règle est en conformité avec l'article 52 de la Loi concernant les statuts de la Province de Québec.) (S.R.Q. 1941 ch. 1).

Cependant en regard de l'article 16 de la Loi il y a lieu de douter que l'article 11 du Règlement no 1 ne vienne en conflit avec ledit article, car il pourrait être interprété dans le sens que le dépôt d'une requête en reconnaissance ne doit pas dépasser le 29ième jour précédant la fin d'une convention.

*Rejet de requête*

Selon l'article 12 une requête en reconnaissance syndicale qui a été rejetée ne peut être présentée à nouveau pour la même unité avant un délai de trois mois, sauf si le rejet fut à la suite d'une erreur technique. Le délai de trois mois est appliqué ordinairement pour les motifs suivants:

a) absence de majorité dans l'unité de négociation demandée;
b) caractère non approprié de l'unité de négociation;
c) présentation prématurée d'une requête en reconnaissance syndicale (avant qu'une entreprise soit en état de production normale).

La version anglaise de l'article 12 traduit erronément « unité de négociation » par « bargaining body ». « Bargaining unit » serait l'expression juste.

* * *

**Remarques complémentaires et conclusion**

Une fausse impression nous saisit dès que nous lisons les premiers articles de la Loi des relations ouvrières: l'on croit que l'ensemble de ses dispositions vont concerner autant le droit à l'association des employeurs que le droit à l'association des ouvriers. Une lecture attentive nous fait bientôt réaliser que son esprit et tout son mécanisme visent particulièrement à reconnaître, protéger et réglementer les droits de l'association ouvrière.

En outre, une courte expérience sur la Commission de relations ouvrières permet de constater que, dû à ses nombreuses carences touchant l'association patronale, la Loi est pratiquement inapplicable pour réglementer les activités de cette dernière dans ses rapports avec

l'association ouvrière. A cause de cela la Loi actuelle est une source de conflits entre une association d'employeurs régie par une convention de travail et un membre qui en démissionne et, en second lieu, entre ladite association et l'autre partie à la convention, l'association ouvrière, sans compter les ennuis qui en découlent pour la C.R.O. La présente rédaction de la Loi, pour toute fin pratique, ne réglemente que les rapports de chaque employeur individuel avec une association ouvrière.

Quatre types d'associations ouvrières s'adressent habituellement à la Commission de relations ouvrières pour obtenir une reconnaissance syndicale: le syndicat autonome dans une entreprise sans affiliation extérieure, le syndicat autonome d'une seule entreprise avec affiliation extérieure, le syndicat régional et la centrale professionnelle. Lorsque des syndicats appartenant aux deux premiers types d'associations locales obtiennent un certificat de reconnaissance syndicale chacun est reconnu comme agent négociateur pour ses membres; tandis que le syndicat régional et la centrale professionnelle lorsqu'ils obtiennent une reconnaissance syndicale c'est à titre de négociateurs pour une ou plusieurs filiales syndicales y compris leurs membres. Dans chacune des catégories d'associations susdites l'unité de négociation désignée par l'association reconnue peut être: occupationnelle, professionnelle, semi-industrielle ou industrielle.

Destinée à promouvoir l'exercice du droit d'association, surtout le libre exercice de ce droit, la Loi des relations ouvrières n'a pas pleinement atteint son but; elle y a été entravée par la multiplication de « syndicats de boutiques » ou d'« unions de compagnies » émanant de l'usage, de façon préjudiciable, de la Loi des syndicats professionnels, comme aussi de la mauvaise foi, voire de l'hostilité de nombre d'employeurs et enfin des agissements de certains avocats. L'usage, de façon préjudiciable, de la Loi des syndicats professionnels est en ce sens qu'une association ouvrière incorporée sous cette Loi, revêt ainsi, souvent, une fausse apparence de bonne foi lorsqu'elle s'adresse à la Commission de relations ouvrières pour être, en outre, reconnue en vertu de la loi particulière que la Commission a fonction d'appliquer. Fondées sous une étiquette trompeuse, ces associations sont souvent faussement libres. Aussi faut-il regretter que certains avocats prêtent la main à ces formations syndicales qui sont sans épines dorsales dans leurs rapports avec les employeurs. Puis, il y a l'article 23 de la Loi qui est une invite constante aux organisateurs de mauvaise foi, de pouvoir compter sur le consentement d'un employeur pour syndiquer les employés sur les lieux mêmes du travail. Il serait étonnant de connaître le nombre actuel de faux syndicats libres qui ont réussi à traverser les mailles de la Loi des relations ouvrières depuis 1944 !

Mon analyse critique de la Loi des relations ouvrières ainsi que du Règlement no1 aura permis, j'espère, aux officiers syndicaux ainsi qu'à tous les libérés à quelque titre que ce soit, de noter nombre de remarques, d'informations et de constatations, surtout les quelques règles de jurisprudence et de procédures propres à les guider dans leurs rap-

ports avec la C.R.O., à l'avantage des organismes syndicaux dont ils ont la charge.

Faut-il souligner que les erreurs et omissions les plus fréquentes dans les requêtes adressées à la C.R.O. sont celles en vue d'obtenir la reconnaissance syndicale. Or, à ce sujet, lorsqu'il s'agit de la formation d'une nouvelle association, ou d'un local, dans un établissement, il importe de suivre rigoureusement les règles de procédures suivantes pour faciliter l'émission prompte d'un certificat de reconnaissance.

a) L'acceptation des membres au cours de l'assemblée.

b) L'élection ou la confirmation des officiers par le groupe visé;

c) L'acceptation ou confirmation de la constitution qui régit le groupe;

d) La résolution devant accompagner la requête en reconnaissance syndicale en regard de l'unité devant être bien définie et bien indiquée, en rapport du groupe visé;

e) L'autorisation à leur président ou secrétaire de procéder au dépôt de la requête en reconnaissance syndicale à la Commission;

f) Le paiement du droit d'entrée fait séparément du versement de la cotisation mensuelle.

Après avoir signalé les entraves faites à la Loi des relations ouvrières pour empêcher le libre exercice du droit à l'association, entraves et fausses représentations contre lesquelles la Commission fut souvent impuissante, signalons aussi les brefs d'injonction et brefs de prohibition pris abusivement soit contre la Commission ou l'association ouvrière, soit contre les deux à la fois à seule fin souvent d'empêcher la Loi de suivre son cours et de priver le syndicat de son droit à la reconnaissance et à l'exercice de ses activités légitimes.

Une dernière entrave contre la légitime activité syndicale a été, ces derniers temps, de voir certains procureurs pour le compte d'employeurs réussir à obtenir certains jugements obligeant la C.R.O. de produire en Cour des documents qu'elle avait toujours tenus, depuis son origine, comme confidentiels à la conduite de ses enquêtes sur des requêtes pour reconnaissance syndicale.

Faut-il, d'autre part, relever les accusations de complicité avec les employeurs ou de servilité politique qui ont été parfois lancées contre la C.R.O. ? Accusations toujours faciles à proférer contre un organisme gouvernemental exposé à nul autre pareil à la vindicte publique. Que la Commission, pendant les dix années que j'y ai siégé, ait commis quelques erreurs de jugement dans certaines de ses décisions, prises à l'unanimité des voix ou simplement majoritaires, cela doit-il inférer qu'elle se rendait alors coupable de complicité ou de servilité ? Accusations gratuites toujours faciles à faire par toute partie perdante devant la C.R.O.

Les règles de jurisprudence et de procédures arrêtées par la C.R.O. qui s'échelonnent tout le long de la première partie de cet ouvrage, ne sont pas nécessairement complètes, quelques omissions involontaires ont pu échapper à mon attention. Car il faut avouer que la Commission n'a jamais codifié l'ensemble des règles, que son expérience dans l'application de la présente Loi, l'a amenée à déterminer au cours des années. Voilà une tâche qui s'impose d'urgence à la Commission.

L'actuel « Règlement no 1 » est un assemblage de quelque règles complémentaires à certains articles de la Loi des relations ouvrières et de quelques règles de procédure à l'usage des parties requérantes devant la C.R.O. et vice versa. Ce qui est très insatisfaisant.

Or depuis trop longtemps la Commission qui l'applique manque d'un véritable Code de procédures. Je ne puis taire cependant qu'une personne qualifiée en a préparé un en ces derniers temps et qu'il a été soumis aux autorités compétentes. Que décidera-t-on ?

Toute règle de jurisprudence ou de procédure est susceptible de modification au cours du temps tout comme la Loi qu'elle servent à appliquer. La Loi des relations ouvrières qui a trop attendu pour être reformée comme il convient, fait que certaines de ses règles puissent être considérées peut-être d'application rétrograde. Mais en pareil domaine un organisme qui administre une loi d'ordre public doit réaliser son devoir de perfectionner en temps voulu toute règle de jurisprudence ou autre que réclame le bien commun des relations contractuelles entre travailleurs et employeurs. Aussi bien est-il important que ces changements soient rendus publics lorsqu'ils se produisent.

Jusqu'à ces derniers temps, la C.R.O. sauf en de très rares cas, ne publiait habituellement pas de décisions, pas plus les dissidences d'aucun commissaire. Ce qui a apporté d'aucun à déclarer à la chambre provinciale un jour qu'il n'y avait jamais eu de dissidence dans l'ancienne commission. Qui voudrait consulter les procès-verbaux de la période 1950-1960 constaterait le contraire de cette affirmation. Les nombreuses références, au cours de ce travail, aux procès-verbaux de la C.R.O. en fournissent l'occasion. L'absence de publication des décisions de l'ancienne Commission a heureusement pris fin. Il faut se réjouir que la nouvelle Commission ait commencé, depuis juillet 1960, à publier toutes ses décisions et dissidences de ses membres dans le Bulletin mensuel d'information du ministère du Tramail.

L'analyse du Règlement no 1 démontre que dans leur ensemble les dispositions de l'article 3 touchant la représentativité syndicale sont incompatibles avec les conditions présentes selon lesquelles s'effectue l'organisation syndicale dans les industries à production massive; cette analyse démontre aussi l'inapplicabilité des mêmes dispositions du Règlement no 1 dans l'industrie forestière et celle de la construction et aussi dans maintes petites industries, saisonnières et autres, néanmoins soumises à la juridiction de la C.R.O.

Pendant mes dix années à la C.R.O. il m'a été donné de constater l'expression de deux concepts opposés, particulièrement parmi les procureurs, sur l'interprétation à donner aux diverses dispositions de la Loi des relations ouvrières.

Le Droit Ouvrier, disaient les uns, étant du droit statutaire, les articles de la Loi des relations ouvrières doivent être interprétés restrictivement, au contraire, disaient les autres, le Droit Ouvrier étant du droit nouveau il convient d'interpréter libéralement les dispositions de cette loi.

Qui a raison? C'est précisément lorsque la Loi est silencieuse, obscure et insuffisante qu'il faut savoir suivant quel concept légal il faut l'interpréter. Que ce soit le concept libéral ou le concept restrictif qui guide l'avocat ou le commissaire appelé à interpréter la Loi des relations ouvrières, tel concept influence en un sens ou l'autre sa propre notion de l'équité quand il doit interpréter une disposition obscure de ladite Loi, ou qu'il doit porter jugement sur une situation créée par le silence de la même Loi.

Un exemple, extrême peut-être, de la position que peut prendre devant la C.R.O. un avocat animé du concept libéral est le suivant. Un membre éminent du Barreau prétendit naguère que lui et ses confrères ne devraient pas être admis devant la Commission de relations ouvrières pour interroger les employés d'un employeur devant ce dernier, faisant ainsi indirectement ce qu'il ne lui est pas permis de faire directement en intimidant les employés et s'immisçant à la procédure d'enquête que seule la Commission doit conduire avec ses propres moyens.

J'ai été pendant dix ans témoin de ce comportement d'attitude divergente dans l'interprétation de la L.R.O., de la part des procureurs dans leurs plaidoiries devant la C.R.O. Mes collègues commissaires ne furent pas exempts non plus de très nombreuses divergences attribuables aux mêmes facteurs. Qui a raison?

La L.R.O. est du droit ouvrier collectif, soit du droit nouveau qui mérite selon moi une interprétation libérale afin que l'esprit qui y préside ne soit jamais absent de la lettre dans l'application de la Loi.

Aussi afin d'éviter le plus possible à l'avenir ces situations aussi insolubles dans l'application de la L.R.O., il importe qu'elle soit refondue et augmentée considérablement dans son champ d'application dans toute la mesure de l'expérience acquise depuis sa mise en vigueur en 1944.