

Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail

Supervisory and Managerial Unionism Under Quebec Labour Legislation

Roger Chartier

Volume 20, Number 2, 1965

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/027566ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/027566ar>

[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

Chartier, R. (1965). Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(2), 278–294. <https://doi.org/10.7202/027566ar>

Article abstract

No matter how one feels about supervisory and managerial unionism, this level of organization must be pitted, as both concept and fact, against the larger context of law, sociology, economics, politics and business administration in a given society. This essay will develop no thesis, « pro » or « con ». It will lay emphasis on the legal aspects, hoping for others to indicate, through careful research, the important differences (social, political, economic and administrative) existing between the European context (in which some form of supervisory and managerial unionism flourishes) and the North-American one (in which such unionism is practically non-existent).

Legislation in both continents is closely related to such divergent realities. It is clearly restrictive, as regards supervisors, managers and collective bargaining, in all of North America; on the contrary, it is permissive in Europe, and particularly in France. One distinction must be made at the outset between professional and managerial unionism. The professional employee relates to an intellectual discipline in which he has acquired competence after years of university training; he often, although not necessarily, belongs to the supervisory or managerial ranks. The supervisor or manager, on the other hand, exercises a given amount of delegated authority, whether technical or administrative; he obviously does not have to be a professional man.

In Quebec, as well as in the rest of Canada and the U.S., the collective bargaining legislation (the 1944 Labour Relations Act and the 1964 Labour Code) acknowledges two basic categories in organizations: those who manage, at whatever levels, and those who obey. In France, as well as in several European countries, three categories, rather than two, are recognized: the workers-employees, the employers, and the supervisors-managers in between, who are not on the board of administrators and are not responsible for general policies, although they participate in management, control or advising.

THE PROFESSIONAL SYNDICATES ACT (QRS 1941, Ch. 162)

In Quebec, several hundreds of engineers have elected to associate through incorporation under the Professional Syndicates Act, first adopted in 1924 when legislators certainly did not have professional employees in mind, although the latter may legitimately use the law for their purposes of associating and acting collectively in a variety of endeavours: appearing before the courts, acquiring property, establishing indemnity funds, building houses, setting placement bureaus, administering professional undertakings, subsidizing co-ops, and « enter (ing) into contracts or agreements with all other syndicates, societies, undertakings or persons, respecting the attainment of their objects and particularly such as relate to the collective conditions of labour » (Art. 6, par. 9).

Section III of the Act, accordingly, covered the « Collective Labour Agreement », which could not belegally forced upon a reluctant employer.

THE LABOUR CODE (12-13 Elis. II, 1964, Ch. 45)

The new Labour Code has eliminated articles 21-26 of the Professional Syndicates Act, which constitute precisely Section III on collective bargaining. In other words, collective bargaining under the law, from now on, will be governed by the Labour Code alone.

The Code introduces no novelty with respect to the 1944 Labour Relations Act on supervisory and managerial unionism. It covers by its stipulations an association only « recognized » by the employer, but obviously favours an association « certified » by the Labour Relations Board (See articles 6, 21, 38, 40ff, 49 and 123 to verify the legislator's preference for certification as illustrating the « plenitude » of the law).

The new Code maintains the very spirit of the 1944 Labour Relations Act as regards the definition of the « employee ». Article 1, par. 1, excludes from the purview of the law: « 1. a person who, in the opinion of the Board, is employed as manager, superintendent, foreman or representative of the employer in his relations with his employees; 2. a director or officer of a corporation... ». In other words, managers and supervisors are not to be legally considered as compulsory interlocutors at the bargaining table, although, again, they may be recognized « freely » as such by the employer.

For the first time, however, the Quebec labour law covers professional employees as such for collective bargaining purposes, provided:

1. they belong to the same profession (art. 20);

2. they hold an absolute majority in a given bargaining unit;

3. they be « employees » according to art. 1, par. m, which specifically excludes supervisors and managers.

THE AMBIGUOUSNESS OF THE TWO LAWS

According to the Professional Syndicates Act, therefore, professional employees « in similar trades, or doing correlated work » (art. 2), may associate, whether they belong or not to supervisory and managerial levels, and act collectively in a number of specific endeavours, although, since September 1st, 1964, not for collective bargaining purposes by legal compulsion or intent.

What happens, then, to a union of professional employees, both supervisory and non-supervisory, managerial and non-managerial, who have developed among one another a strong level of solidarity and belonging, who are incorporated together under a given law, and who finally ask their employer to recognize them « de facto », telling him at the same time that they do not intend to get a certificate from the Labour Relations Board? They argue according to the following logic: « The right of association is basic: we are associated under formal law by incorporation with colleagues of the same profession; a corollary to this association is collective action, a privileged form of which is collective bargaining. We therefore want to bargain collectively all together for all of us ».

The employer may go along with that logic, out of sheer « social realism » or because he is faced with strong economic pressure (as, for instance, the threat of a strike) on the part of the union. And yet, he is likely to prefer the « plenitude » of the law, that is, certification of the union before the Board. Or else, he may accept « de facto » recognition, provided both parties agree on the bargaining unit in which the union will have to demonstrate its majority: failing this, the employer will attempt to convince the union to go before the Board for a certificate. And furthermore, his definition of a correct bargaining unit will probably try to equate the intent of the legislator as expressed in article 1-m of the Code; in other words, he will attempt to exclude from the bargaining unit all professional employees who act in a supervisory or managerial capacity, thus painfully amputating the union for collective bargaining purposes. Should he decide to go beyond the spirit of the law, he may be accused by other employers of creating « dangerous precedents » and of « playing legislator » in a legal and administrative context which runs against such precedents.

Should the employer « play it safe » and stay at the level of article 1-m of the Code, he may be threatened with a strike. Should the strike occur, the legal position of the parties seems to be as follows:

1. If the union groups only non-supervisory professionals, i.e. « employees » under the Code, the latter may not legally strike to compel their employer to recognize them « de facto », since they may go before the Board to get a certificate which will impose bargaining upon the employer. If they strike, there is a breach of individual contract, with all accompanying risks for the individual professionals.

2. If the union groups only supervisory or managerial professionals, i.e. « employees » not covered by the Code, these would in vain ask for a certificate from the Board. They remain bound by their individual contract; should they strike, this will be a breach of individual contract, which may be followed by strong disciplinary action, including dismissal.

3. If the union groups both supervisory and non-supervisory professionals, these may not legally strike to forcibly bargain with the employer, for reasons given above for each of the two categories of professionals.

Facts and precedents, however, are often more decisive than laws, provided they be backed by strong economic power and patient resistance by a sufficiently numerous group of useful employees. Such forceful « precedents » are often what makes new laws.

CONCLUSION

It is to be hoped that the intent of the legislator will be clarified as soon as possible and that, once made perfectly clear as representing the mores and the will of a majority of the people, it will be respected by all interests groups, so that, inasmuch as it is humanly possible, the individual business concerns (whether government or private) be not the scene of costly and painful tests of strength.

Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail

Roger Chartier

Quelques notions qu'on entretienne sur le syndicalisme de cadres, il convient de le situer, comme concept et comme fait, dans le contexte plus large de la réalité sociale, économique, politique et juridique du milieu même dans lequel on souhaite ou redoute son épanouissement. De même, il faut tenir compte de la tradition et des structures administratives des entreprises de ce même milieu. Tout emprunt, en cette matière, à des conceptions ou à des structures juridiques et administratives étrangères (pour fertiles que soient les comparaisons) doit s'entourer de beaucoup de circonspection, sous peine de flotter en pleine équivoque ou de n'être qu'une manœuvre tactique.

Introduction

Le syndicalisme de cadres, comme concept et comme fait, est une réalité beaucoup plus massivement européenne [et plus précisément française] que nord-américaine [et notamment québécoise]. En France, la Confédération générale des cadres compte environ 200,000 membres, sans compter les milliers d'adhérents de la Fédération des ingénieurs et cadres [CFTC] et des deux autres groupements pertinents qui se rattachent, soit à la CGT, soit à la CGT-FO. Aux États-Unis, le syndicalisme de cadres est impressionnant surtout par sa rareté, et même le syndicalisme des professionnels comme tels est fort peu répandu, en dépit d'efforts systématiques; c'est ainsi qu'à peine 5 p. 100 des ingénieurs américains sont syndiqués¹. Au Québec, les syndicats de cadres se comptent littéralement sur les doigts de la main: réalisateurs de Radio-Canada [sous législation fédérale], contremaîtres de la Cité de Montréal,

CHARTIER, ROGER, M.Sc.Soc., directeur général du personnel de la Commission hydroélectrique de Québec, études de doctorat en sociologie à l'Université de Chicago.

(1) INDIK, BERNARD P., and GOLDSTEIN, BERNARD. « Professional Engineers Look At Unions », *Proceedings of the 16th Annual Meeting of the IRRRA*, Boston, Dec. 27-28, 1963, p. 209.

cadres de l'UCC et ceux des Services de santé du Québec. La législation de négociation collective, comme on le verra, est à l'image de cette réalité plutôt clairsemée; et parallèlement, le syndicalisme de cadres européen, et plus particulièrement français, correspond à un contexte juridique, socio-économique, politique et administratif qui se distingue nettement des structures québécoises.

Le présent texte n'entend pas porter jugement ni présenter de thèse sur le syndicalisme de cadres comme tel dans le contexte québécois. Cette structure sociale peut être valable à tel moment de l'évolution industrielle d'une société, et spécialement dans les grandes organisations marquées au coin d'un salariat massif qui atteint jusqu'aux plus hauts niveaux de la direction. Avant d'être « pour » ou « contre » ce type de syndicalisme selon ses conceptions, ses passions ou ses intérêts, il convient au départ de déblayer le terrain, de bien voir ce qu'il est, en Amérique du Nord et en Europe, de le distinguer soigneusement du syndicalisme de professionnels, puis enfin de le camper en face des lois pertinentes du travail au Québec, en ce qui touche le droit d'association [Loi des syndicats professionnels], d'une part, et la négociation collective [Code du travail], de l'autre. Tel sera le plan de ce travail.

Est-il nécessaire d'ajouter que le syndicalisme de cadres, phénomène nouveau au Québec, ne pourrait prendre de l'ampleur dans l'entreprise gouvernementale, industrielle et commerciale sans que s'impose un très sérieux réexamen des concepts et des structures traditionnels de l'autorité, du processus de décision et de la relation entre direction et exécution au sein de ces organisations.

Le syndicalisme de cadres

Il importe de *bien distinguer le professionnel et le cadre dans l'entreprise québécoise*, même s'il y a fréquemment coïncidence de l'un et de l'autre. Le professionnel participe d'une discipline intellectuelle donnée; il est censé posséder une compétence spécifique acquise à la suite d'études universitaires prolongées. Il est souvent, mais pas nécessairement, un cadre, c'est-à-dire un employé de maîtrise ou de direction, exerçant une certaine autorité, plus ou moins directement déléguée, de caractère technique ou professionnel sur ses collaborateurs immédiats, et parfois de caractère administratif sur l'exécution du travail qu'il a conçu. Encore une fois, donc, le professionnel dans l'entreprise ne sera cadre

que s'il participe d'une certaine façon à la direction et à l'autorité; d'autre part, un cadre pourra fort bien n'être pas un professionnel². L'autorité précitée est, essentiellement, le droit de commander et d'être obéi, le pouvoir d'orienter efficacement un certain nombre de subordonnés, aux intérêts et aux moyens divergents, vers une fin commune.

a) CONCEPTION QUÉBÉCOISE

Au Québec, comme dans l'ensemble du pays, la législation ouvrière de base [la Loi des relations ouvrières de 1944 et le Code du travail de 1964] épouse la législation américaine qui distingue, en matière de relations industrielles, *deux* catégories essentielles : les travailleurs et la direction; ceux qui obéissent et exécutent, d'une part, et ceux qui commandent, à quelque niveau que ce soit, d'autre part. Aux États-Unis, les professionnels salariés qui ne sont pas en autorité peuvent, à leur choix, faire partie d'un syndicat de non-professionnels, ou encore se grouper avec d'autres professionnels hors-cadres pour négocier collectivement avec certificat; toutefois, l'employeur n'a aucune obligation juridique de traiter avec des syndicats groupant le personnel de direction; il le fera s'il le veut, y trouve son intérêt ou y est forcé.

Selon la conception québécoise, qui dit « cadres » implique participation à la direction, bloc d'une seule pièce qu'on ne peut fractionner. Selon Me Jean-Réal Cardin :

Qui dit « personnel de cadres » dit nécessairement « participants à la direction », cette dernière fonction étant considérée comme un tout homogène et indivisible, n'admettant aucune différenciation sur le plan des statuts et des intérêts particuliers qui peuvent en découler. C'est un bloc monolithique s'étendant de la haute direction aux détenteurs de la moindre parcelle d'autorité dans l'entreprise : contremaîtres, chefs de groupe, etc., et s'opposant à l'autre bloc, celui de la main-d'œuvre composée uniquement des purs exécutants³.

b) CONCEPTION FRANÇAISE

En France, on entretient une notion différente des cadres et de leur syndicalisme. On n'y trouve plus deux groupes, mais *trois*, les cadres

(2) Sur les caractères de la profession, voir ROGER CHARTIER. « Les conseillers en relations industrielles et la profession », *Relations industrielles*, vol. 19, no 4, octobre 1964, pp. 484-488.

(3) CARDIN, JEAN-RÉAL. « Une montée inéluctable en économie moderne : le syndicalisme de cadres », *Cadres*, vol. I, no 6, novembre 1964, p. 7.

se trouvant coincés entre les ouvriers-employés, d'une part, et le patronat, de l'autre. Poursuivons la comparaison avec Me Cardin :

Les cadres... ne sont pas membres du conseil d'administration, ne prennent pas les décisions quant aux politiques générales de l'entreprise mais, à un niveau ou à un autre, *participent* à l'administration, au contrôle ou aux conseils... Ils englobent, sous ce chef, tous ceux qui ne sont pas les purs exécutants, mais qui au contraire détiennent une part d'initiative et de responsabilité, soit humaines [direction d'un personnel], soit scientifiques, techniques ou administratives.

Les cadres ne sont donc pas seulement ceux qui détiennent une fonction de direction ou d'administration [selon la ligne d'autorité (*line*)], mais aussi ceux qui, sans diriger un personnel ou administrer comme tel, assument une responsabilité scientifique, professionnelle ou technique [fonction de conseil (*staff*)]. A ce dernier titre, ils participent donc, tout comme les cadres administratifs, à la gestion de l'entreprise et ils entrent dans la catégorie des cadres. Nul doute, par exemple, que les ingénieurs sont généralement partie à ce qu'on appelle les cadres d'une entreprise...

Les cadres sont donc essentiellement des salariés, et ils englobent tous ceux qui aident, à un titre ou à un autre, à un niveau ou à un autre, la haute direction à établir ses politiques et à en contrôler l'application auprès de la main-d'œuvre⁴.

Voilà donc deux conceptions très différentes du syndicalisme de cadres qui sans doute correspondent elles-mêmes à des structures très différentes, tant juridiques et administratives que politiques et socio-économiques; des études plus poussées des aspects précités, qui n'entrent ni dans les dimensions ni dans le propos de cet article, feraient vite ressortir les divergences de conceptions et de structures entre la France et le Québec en ce qui concerne les cadres et leur syndicalisme.

Le danger, ici, consisterait à recourir systématiquement à un concept étranger dans un contexte juridique québécois, à assimiler totalement « professionnel » et « cadre », à détacher entièrement les cadres de la direction sous prétexte qu'« ils ne décident pas des options ou des orientations de l'entreprise, mais se situent au point de départ de leur mise en oeuvre »⁵. Cette description du rôle des cadres dans l'entreprise *québécoise* est sujette à caution, juridiquement et administrative-ment parlant; c'est ici tout le processus de décision qu'il conviendrait d'analyser à l'intérieur de structures administratives dont la réalité présente est plutôt contraignante même si on peut légitimement travailler à la modifier; et l'opinion que se font eux-mêmes les cadres de leur rôle

(4) *Ibid.*

(5) PEPIN, MARCEL, secrétaire général, dans *Rapport* du 41e Congrès général de la CSN, 1964. Cité dans *Cadres*, vol. I, no 5, octobre 1964, p. 11.

[sans oublier celle de leur employeur] aura une importance déterminante pour le succès ou l'échec de la stratégie syndicale dans ce secteur.

La législation pertinente

La loi est censée représenter aussi fidèlement que possible, quoique avec un certain retard, la volonté commune et les « moeurs » d'une société. Il importe donc d'analyser soigneusement la législation québécoise consacrant le droit d'association et la négociation collective, dans la mesure où elle régit la forme de syndicalisme ici à l'étude. Bref, le législateur souhaite-t-il présentement au Québec un authentique syndicalisme de cadres, qui puisse non seulement être, mais *agir* collectivement, et notamment par la négociation collective? Sinon, de quels moyens de persuasion ou de pression dispose le syndicalisme? Et ces moyens, les fera-t-il jouer d'abord sur l'employeur, ou sur le législateur?

a) LA LOI DES SYNDICATS PROFESSIONNELS (S.R.Q. 1941, ch. 162)

1. GENÈSE

Dès leur congrès de 1920, les Unions nationales catholiques [CTCC l'année d'après, CSN depuis peu] demandèrent une « loi s'inspirant de la loi française [des syndicats professionnels] du 20 mars » de la même année, qui elle-même prolongeait une loi votée en 1884 là-bas, afin d'obtenir pour les syndicats la personnalité juridique et les droits et privilèges y afférant. La grève des typographes de Québec, affiliés à une union internationale, qui eut lieu en février 1922, en pleine session provinciale, entrava le travail des députés et souleva l'ire de ces derniers à l'endroit des unions internationales, en même temps qu'elle les invita à favoriser le syndicalisme « national ».

A son congrès de 1923, la CTCC proposa un projet de loi complet, lequel fut accepté à peu près tel quel par le législateur le 15 mars 1924. Deux textes préliminaires soumis au premier ministre Taschereau deux ans plus tôt proposaient l'incorporation obligatoire, et pour les seules unions internationales; ce n'est qu'à la dernière minute qu'elle devint facultative pour tout syndicat, indépendamment de son affiliation. Me Denys Dion décrit bien l'esprit qui animait le législateur à cette occasion :

Le législateur, ici comme ailleurs, entretenait à l'égard des unions ouvrières une crainte profonde dont souvent il n'avait pas l'exacte conscience. Il voyait celles-ci se développer et établir leur influence sur une partie importante de la population. Le législateur y voyait

un peu comme un défi à la souveraineté de l'Etat. Aussi, en incorporant ces unions, le législateur pourrait avoir sur elles un oeil plus vigilant. La surveillance en serait de beaucoup facilitée⁶.

2. CONTENU

La loi stipule que « vingt personnes ou plus, citoyens canadiens, exerçant la même profession, le même emploi, des métiers similaires, se livrant à des travaux connexes concourant à l'établissement de produits déterminés » (art. 2), peuvent se constituer en syndicat professionnel et obtenir, à certaines conditions et selon diverses modalités, leur incorporation du secrétaire de la Province. « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres » (art. 3, 1947). Ils peuvent ester en justice, acquérir meubles et immeubles, établir des caisses spéciales d'indemnités [retraite, décès, maladie, chômage, etc.], construire des habitations à bon marché et des jardins ouvriers, des laboratoires, établir des oeuvres professionnelles et éducatives, des sociétés coopératives, etc., et enfin « passer avec [des] entreprises ou personnes les contrats ou conventions relatives à la poursuite de leur objet, et *spécialement ceux visant les conditions collectives du travail* » (art. 6, surtout par. 9). Trois syndicats et plus pouvaient se grouper en union ou fédération, et celles-ci, en confédération (arts. 15 et 15a). Enfin, la section III pourvoyait à la négociation collective facultative, au gré de l'employeur; et la convention qui en résultait cessait d'être une simple entente à l'amiable pour constituer un acte juridique.

3. COMMENTAIRES

1) Les unions qui s'inspirent du syndicalisme américain ou anglais ont toujours refusé de recourir à cette loi d'incorporation civile, sans doute au nom du fameux « volontarisme » de Samuel Gompers, qui préférait que le syndicalisme se tint loin des législateurs et des juges! Les syndicats « nationaux », pour leur part, furent plutôt lents à s'incorporer suivant cette loi : en 1933, on ne comptait que 33 syndicats; mais à partir de 1937 et surtout de 1946, ces syndicats et d'autres organismes [les 1,200 syndicats de l'UCC, par exemple] ont sollicité et obtenu près de 4,000 incorporations.

2) Les syndicats auraient pu s'incorporer en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies, ou encore ne pas s'incorporer du tout à l'instar des « internationales ».

(6) DION, Me DENYS. « Loi des syndicats professionnels de Québec », *Revue du Barreau*, tome 10, avril 1950, p. 11, Montréal.

3) Selon Me M.-L. Beaulieu, il est sûr que le législateur de 1924 n'avait nullement dans l'idée l'incorporation de professionnels, de même profession ou non, *ce qui n'empêche pas cette incorporation d'être parfaitement légitime* :

Pris à la lettre, l'article 2 couvre [les membres des professions libérales], mais il faut dire que *ce ne fut pas là la pensée du législateur*, surtout si l'on prend en considération les circonstances qui ont amené l'adoption de cette législation ⁷.

4) D'autre part, il est exact d'affirmer qu'en 1924 et auparavant, jusqu'à la Loi des relations ouvrières de 1944, les parties n'avaient aucune obligation de soumettre les différends du travail à la conciliation et à l'arbitrage. Mais depuis février 1944, comme le souligne Me Beaulieu, il est clair que le législateur a voulu éliminer les épreuves de force entre employeur et « salariés » au sens de la loi au niveau de la reconnaissance syndicale.

5) Déjà en 1955, ce savant juriste avait clairement décrit la relation entre la Loi des syndicats professionnels et la Loi des relations ouvrières [continué sur ce point par le Code du travail à l'article l-m] :

Le législateur de 1944 a gardé la conception du salarié, mais il y a apporté trois exceptions : « Les personnes employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ». Notons d'abord que ce texte n'est pas limitatif et que les mots dont le législateur s'est servi prêtent largement à l'interprétation. Ainsi, « contremaître » couvre ce que dans d'autres milieux on appelle « chef de service » ou « agent de maîtrise ». L'idée générale est que les ouvriers et les employés ordinaires sont des salariés au sens de la loi, alors que les collaborateurs de l'employeur, ceux qui exercent des prérogatives patronales, par une sorte de délégation, n'en sont pas. Ces employés cependant sont des salariés... en regard de la Loi des syndicats professionnels..., mais *ils n'entrent pas en ligne de compte pour établir la majorité... et ne seront pas couverts par la convention collective* qui sera éventuellement signée. Ils peuvent se grouper en syndicats, incorporés ou non, et essayer d'obtenir volontairement de l'employeur la signature de leur propre convention collective. La chose se pratique actuellement aux États-Unis. Il y a là ce qu'on appelle en Europe le syndicalisme des *cadres* ⁸.

On se groupera donc comme on voudra, avec ou sans incorporation selon la Loi des syndicats professionnels [ou la Loi des compagnies]. Mais quand viendra le temps de négocier, l'employeur pourra s'y refuser, si le syndicat n'est pas *accrédité*; si ce dernier, au contraire, obtient son certificat, la négociation ne vaudra que pour les « salariés » au sens de la loi, ce qui automatiquement exclut les cadres de l'entreprise.

(7) BEAULIEU, Me MARIE-LOUIS. *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*. Québec : Les Presses Universitaires Laval, 1955, pp. 123-124.

(8) *Id. Ibid.*, p. 182.

6) Enfin, dernier commentaire, il convient de constater l'importance que le législateur attache à la reconnaissance syndicale, plénitude de la loi de négociation collective :

En introduisant la négociation obligatoire dans notre droit du travail, le législateur n'a pas fait disparaître la négociation facultative. Il a toutefois donné la *préférence aux conventions collectives conclues au moyen de la reconnaissance syndicale*⁹...

qui assure aux parties des relations claires et stables, et à l'administrateur de la loi, un certain contrôle et une certaine uniformité d'interprétation et d'action.

b) LE CODE DU TRAVAIL (12-13 Elisabeth II, 1964, ch. 45)

Le nouveau Code du travail, en vigueur depuis le 1er septembre 1964, n'introduit que peu de nouveau en regard de la Loi des relations ouvrières sur le sujet ici à l'étude. Il prend formellement sous l'aile de la loi l'association simplement « reconnue » par l'employeur, et non accréditée par la CRT; mais l'employeur est alors libre de négocier ou non, juridiquement parlant. Toutefois, pour bien indiquer, ici encore, sa préférence pour l'accréditation, le législateur favorise l'association *accréditée* aux articles suivants où il n'est *pas* fait mention de l'association reconnue :

Art. 6 : Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sauf si elle est *accréditée* et du consentement de l'employeur.

Art. 21 : L'accréditation peut être demandée en tout temps, à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas représenté par une association *accréditée*...

Art 38 : Un employeur est tenu d'honorer l'autorisation écrite volontaire et révocable donnée par tout salarié, membre d'une association *accréditée*, de retenir mensuellement un montant spécifié comme cotisation à prélever sur son salaire au bénéfice de cette dernière. L'employeur est tenu de remettre mensuellement à l'association *accréditée* les montants ainsi retenus...

Art. 40 : 1. Une association de salariés *accréditée* donne à l'employeur... un avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective... [*Même chose au parag. 3 et, implicitement, à tous les articles suivants qui portent sur la négociation, la conciliation et la grève.*]

Art. 49 : Une association *accréditée* est subrogée de plein droit dans tous les droits et obligations résultant d'une convention collective en vigueur conclue par une autre association...

(9) *Id. Ibid.*, pp. 195-196.

Art. 123 : Tout employeur qui, ayant reçu l'avis prescrit, fait défaut de reconnaître comme représentants de salariés à son emploi les représentants d'une association de salariés *accréditée* ou de négociateur de bonne foi avec eux une convention collective de travail, commet une infraction et est passible d'une amende...

A moins donc d'imputer l'absence, dans ces articles, de l'association « reconnue » à une série d'« oublis » du législateur ou à un vice de concordance dans le Code, il faut convenir que le législateur souhaite le recours à la « plénitude » de la loi, soit à l'accréditation devant la Commission des relations de travail du Québec. Si le syndicat n'y est pas tenu [dans la mesure où un employeur sympathique ou coincé se satisfait de la reconnaissance « de facto »], il y est fortement invité.

De plus, il faut le répéter, le Code du travail n'a, sur le sujet ici discuté, en rien modifié l'esprit de la Loi des relations ouvrières quant à la définition du « salarié » [article l-m] et à l'exclusion claire et automatique du syndicat de cadres comme interlocuteur *obligatoire* à la table des négociations; ce qui n'empêche pas, encore une fois, le syndicat de cadres de se former pour d'autres fins, ou pour fins de négociation collective, mais en toute liberté *juridique* pour l'employeur.

D'autre part, l'article 20 du Code prescrit aux salariés professionnels de former des syndicats *uni*-professionnels s'ils souhaitent bénéficier des avantages de la nouvelle législation. Il semble bien que la réalité même invitera éventuellement le code à s'élargir dans le sens du syndicalisme *inter*-professionnel.

Enfin, l'article 141-g stipule que « le présent code remplace . . . les articles 21 à 26 de la Loi des syndicats professionnels », c'est-à-dire tout l'essentiel de la section III sur la convention collective; *on ne doit donc plus négocier collectivement selon la loi des Syndicats professionnels*¹⁰.

Aucune stipulation du nouveau Code du travail comme tel, qui en cela prolonge la Loi des relations ouvrières de 1944, *ne donne formellement droit de cité au syndicalisme de cadres*; et ce, en dépit de l'assertion selon laquelle « le code du travail reconnaît les [cadres] comme des citoyens à part entière, et dorénavant, ils jouiront de la plénitude de leur droit d'association¹¹ ». Effectivement, on constate jusqu'ici que les syndicats de professionnels, et surtout d'ingénieurs, semblent vouloir s'abstenir d'aller quérir la « plénitude » de la loi, soit la certification sous le nouveau Code du travail.

(10) « A la suite de la nouvelle législation [Code du travail], la Loi des syndicats professionnels ne régit aucunement les conventions collectives » : *Journal du Travail*, vol. I, no 2, février 1965, pp. 2-3. Organe du Ministère provincial du travail.

(11) PEPIN, MARCEL. *Ibid.*

Ce qui est exact, c'est que le Code du travail englobe pour la première fois les *professionnels* comme aptes à négocier collectivement avec le secours de la loi aux trois conditions suivantes :

1. que leur syndicat ne groupe que des membres de la même profession ;
2. qu'il détienne la majorité absolue dans une unité de négociation fixée de concert avec l'employeur ou déterminée par la CRT ; et surtout
3. qu'il groupe des *salariés* au sens de l'article 1-m, lequel exclut précisément la maîtrise et les cadres.

Ce qui est exact, également, c'est que seule la Loi des syndicats professionnels [si on exclut la Loi des compagnies] permet présentement à tous les professionnels de même profession ou de professions « similaires » ou « connexes », qu'ils soient cadres ou hors-cadres, de s'associer légalement par l'incorporation. Cette double réalité juridique suscite un écartèlement dangereux depuis que les syndicats de professionnels s'incorporent sous la Loi des syndicats professionnels et semblent vouloir refuser de s'accréditer, pour un motif bien compréhensible, sous le nouveau Code du travail.

L'équivoque de la législation

La Loi des syndicats professionnels fournit un cadre juridique à l'exercice du droit d'*association*; elle permet de plus à tous les membres d'un syndicat divers modes d'*action* collective, comme on l'a vu [caisses d'indemnités, habitations à bon marché, oeuvres professionnelles et éducatives, coopératives, etc.]; mais on ne peut plus recourir à cette loi pour la *négociation collective*, puisque cette forme éminente d'action commune est désormais l'apanage du Code du travail, dont l'article 141-g a fait sauter la section III de la Loi des syndicats professionnels sur la convention collective.

Un syndicat de professionnels qui grouperait à la fois des salariés de cadres et des salariés hors-cadres se trouverait ainsi acculé à une impasse, qu'il aurait d'ailleurs pu tactiquement rechercher pour faire pression sur l'employeur, créer des précédents de reconnaissance « de facto » pour fins de négociation et obtenir éventuellement l'inclusion des cadres sous le Code du travail, en jouant sur le clavier double et dissolvant d'une vieille loi d'*association* presque sans limites et d'une nouvelle loi de *négociation* qui exclut les cadres. Le syndicat dit : « Le droit d'association est un droit sacré; on doit être libre de s'associer comme on

veut et *avec qui l'on veut*, pour faire *tous ensemble tout* ce qui ne contrevient pas aux bonnes moeurs et à la sécurité de l'Etat; or, nous voici incorporés très légalement, avec comme corollaire le droit à l'action collective; et la négociation collective n'est-elle pas une forme privilégiée de cette action? Sommes-nous pour nous amputer nous-mêmes pour ne négocier collectivement que pour nos membres inférieurs? ». En résumé, « les membres qui ont le droit de s'associer sous une loi ne devraient-ils pas être capables de négocier *tous ensemble* sous une autre loi? ».

Le syndicat de professionnels, constatant les écarts de la législation, hésite à se présenter devant la CRT, qui serait sans doute forcée de respecter l'article 1-m du Code du travail et de tailler à vif dans le syndicat *pour fins de négociation*; l'entaille, bien sûr, ne laisserait sur place pour l'accréditation que les « salariés » au sens de la loi, soit les professionnels non-cadres.

Où ce syndicat fera-t-il pression? S'il insiste pour négocier au nom de *tous* ses membres ou de tous les professionnels d'une unité de négociation donnée où il est majoritaire, il a deux recours. *Ou bien* par des « marches sur Québec », des appels à l'opinion ou des moyens plus subtils de persuasion ou de pression, il peut amener le *législateur* à élargir sa définition du « salarié » au sens du nouveau Code en incluant, d'un seul coup ou par étapes, le personnel de maîtrise et le personnel de direction. Or, dans le contexte québécois, cela n'ira peut-être pas sans beaucoup de résistance. *Ou bien*, il peut appliquer la pression directement sur l'*employeur*, en lui proposant la reconnaissance et la négociation « de facto » pour *tous* les membres, cadres ou non, du syndicat ou de l'unité de négociation.

L'employeur, qu'il ait à cet égard les vues larges ou étroites, se trouvera alors en fort mauvaise posture. Il peut bien accepter « en principe » la reconnaissance « de facto » pour fins de négociation collective; mais comme on peut supposer qu'il souhaite agir dans le cadre de l'unité de négociation, il lui faut s'entendre sur la définition de cette unité avec le syndicat; or, quelle pression le syndicat lui appliquera-t-il en cas de désaccord sur cette définition, puisque ce dernier souhaite de ne pas s'en remettre au jugement de la CRT? D'autre part, l'employeur peut être tenté d'élargir considérablement le nouveau Code du travail pour s'éviter des désagréments sérieux avec le syndicat, ou simplement à cause d'un certain « réalisme » social; mais alors, ne risque-t-il pas d'essuyer l'ire de

centaines d'autres employeurs moins « avancés » socialement ou moins durement pressés économiquement [par une menace de grève, par exemple]? Ne sera-t-il pas aussi accusé de « jouer au législateur » en forçant éventuellement celui-ci à élargir le Code à cause de précédents qui auront été établis en marge ou au delà de l'esprit de la loi?

Le syndicat, pour justement créer ce précédent qui, ajouté à d'autres, lui fournira un argument solide auprès du législateur pour que soit élargie la loi au nom de la « volonté commune », des « moeurs » et des « états de fait », sera peut-être tenté d'aller jusqu'à la grève pour obtenir de l'employeur la reconnaissance et la négociation « de facto », sans certification.

A cette reconnaissance de fait, encore une fois, l'employeur n'est pas légalement tenu. Quelle est donc alors la position juridique de l'employeur et du syndicat? *Au plan du droit*, trois hypothèses peuvent se présenter :

1. *Si le syndicat ne groupe que des employés hors-cadres*, c'est-à-dire des salariés au sens de la loi, ces derniers ne peuvent légalement faire la grève pour forcer l'employeur à les reconnaître « de facto », parce qu'ils ont un recours sous le Code du travail. Ils n'ont en effet qu'à demander leur accréditation auprès de la CRT ; lorsqu'ils l'auront obtenue, ils pourront imposer la négociation à l'employeur sans qu'il soit besoin d'un recours à la force économique. S'ils font la grève, avant d'avoir obtenu l'accréditation, ils brisent individuellement leur contrat de travail, avec les risques que cette rupture peut comporter en face de l'employeur.
2. *Si le syndicat ne groupe que des employés des cadres*, c'est-à-dire des salariés non couverts par la loi, ceux-ci ne peuvent rechercher ni obtenir une accréditation sous le Code du travail. Ils demeurent liés par leur contrat *individuel* de travail vis-à-vis l'employeur, et toute interruption de travail non motivée par des raisons techniques ou administratives, qu'elle soit concertée ou non, collective ou individuelle, les rend susceptibles de sanctions sévères, et au besoin définitives, pour bris de contrat.
3. *Si le syndicat groupe à la fois des cadres et des hors-cadres*, comme ce sera vraisemblablement le cas avec la plupart des syndicats de professionnels, il semble évident que ses membres ne peuvent légalement faire la grève pour obtenir par la force économique de l'employeur la reconnaissance « de facto », pour les motifs donnés plus haut quant à chacun de ces groupes [cadres et hors-cadres].

Il est donc faux de prétendre, comme certains ont pu le faire par écrit, qu'avant la reconnaissance « de facto », le syndicat de fait ou incorporé « n'est pas lié par les clauses restrictives du Code du travail » et donc « peut en tout temps, pour se faire reconnaître et obliger le patron à négocier avec lui, déclencher une grève sans que pour cela elle soit illégale . . . »

Au plan des faits, en dehors de tout droit, il est toujours possible que le syndicat, à ce stade et pour fins de reconnaissance « de facto », opte pour l'arrêt concerté du travail, qu'on l'appelle carrément grève ou facétieusement « journée d'étude »; ses membres pourront alors encourir des sanctions disciplinaires sévères pour rupture de contrat individuel. Si toutefois ces derniers sont suffisamment nombreux, importants et persistants, ils réussiront peut-être à imposer à l'employeur la négociation de fait. C'est par de pareils « précédents » fondés, non sur le droit, mais sur la force, que souvent les lois sont modifiées.

Conclusion

Qu'on soit favorable ou hostile au syndicalisme de cadres dans le Québec ou ailleurs en Amérique du Nord, un déblaiement s'impose avant les discussions serrées et les épreuves de force éventuelles. S'il est exact qu'en Nord-Amérique, et notamment au Québec, la législation du travail se signale, en regard des législations européennes, par les restrictions qu'elle impose à la définition des parties en présence, il convient au même moment de se rappeler que cette législation est censée encadrer d'aussi près que possible, quoique avec un certain décalage, la réalité socio-politico-économique de la nation; de même, elle est supposée refléter la structure administrative des entreprises du milieu; pour tout dire, il faut y voir, à un moment donné, la « reconnaissance officielle par l'Etat de coutumes établies . . . », la volonté commune des citoyens . . ., l'expression des moeurs d'une société », ainsi que s'exprimait récemment Me Carrier Fortin, ministre québécois du Travail¹².

S'il peut être utile d'emprunter à des notions ou à des législations étrangères pour promouvoir sur ce continent le syndicalisme de cadres, il faut se rappeler qu'on vit en Amérique du Nord, dans une réalité multiforme qui ne cadre pas parfaitement, loin de là, avec la réalité européenne dont on utilise, fort légitimement mais non sans danger, les aspects juridiques et conceptuels. Ainsi, il faut éviter au Québec de confondre « cadres » et « professionnels », si désireux qu'on soit d'atteindre à la négociation collective pour les cadres par le truchement des professionnels hors-cadres.

(12) Discours du 15 février 1965 devant The Institute of Administration, à Montréal.

Cette étude, dira-t-on, est trop juridique, alors que la réalité est beaucoup plus large et nuancée. C'est exact, mais il fallait bien commencer quelque part; et c'est pour cela qu'invitation était faite précédemment aux sociologues, aux économistes et aux politicologues de faire des études comparatives des réalités nord-américaines et européennes, pour qu'ensuite les juristes aient le pied parfaitement solide. Mais la loi, comme miroir d'une société, demeure éminemment respectable. Sans doute, doit-elle bouger grâce aux efforts des groupes socio-économiques, sans quoi elle s'étiole. Mais tant qu'elle existe clairement dans un sens donné, elle ne doit pas d'abord se définir comme « cette chose que l'on viole », dans son esprit ou dans sa lettre. Et l'employeur qui la respecte ne doit pas de ce chef se sentir en état de péché social!

Bien sûr, la loi s'enrichit, se raffine et se rajeunit, assez paradoxalement, de toutes les remises en question et même des violations qui l'assaillent, dans la mesure où celles-ci correspondent graduellement à des désirs profonds d'une population, désirs qui à leur tour deviendront loi en se substituant à une loi dépassée. Mais il importe de mettre ici l'accent sur la volonté *commune* de la majorité des citoyens et de la bien distinguer des aspirations provisoires, partielles, localisées d'un groupe de pression à un moment donné. Si toutefois ces aspirations se généralisent et trouvent un appui solide dans l'opinion populaire, le législateur finira bien par les entériner. Il semble cependant qu'on n'en soit pas encore là.

SUPERVISORY AND MANAGERIAL UNIONISM UNDER QUEBEC LABOUR LEGISLATION

ROGER CHARTIER

No matter how one feels about supervisory and managerial unionism, this level of organization must be pitted, as both concept and fact, against the larger context of law, sociology, economics, politics and business administration in a given society. This essay will develop no thesis, « pro » or « con ». It will lay emphasis on the *legal* aspects, hoping for others to indicate, through careful research, the important differences (social, political, economic and administrative) existing between the European context (in which some form of supervisory and managerial unionism flourishes) and the North-American one (in which such unionism is practically non-existent).

Legislation in both continents is closely related to such divergent realities. It is clearly restrictive, as regards supervisors, managers and collective bargaining, in all of North America; on the contrary, it is permissive in Europe, and particularly in France.

One distinction must be made at the outset between *professional* and *managerial unionism*. The professional employee relates to an intellectual discipline in which he has acquired competence after years of university training; he often, although not necessarily, belongs to the supervisory or managerial ranks. The supervisor or manager, on the other hand, exercises a given amount of delegated authority, whether technical or administrative; he obviously does not have to be a professional man.

In *Quebec*, as well as in the rest of Canada and the U.S., the collective bargaining legislation (the 1944 Labour Relations Act and the 1964 Labour Code) acknowledges two basic categories in organizations: those who manage, at whatever levels, and those who obey. In *France*, as well as in several European countries, three categories, rather than two, are recognized: the workers-employees, the employers, and the supervisors-managers in between, who are not on the board of administrators and are not responsible for general policies, although they participate in management, control or advising.

THE PROFESSIONAL SYNDICATES ACT (QRS 1941, Ch. 162)

In Quebec, several hundreds of engineers have elected to associate through incorporation under the Professional Syndicates Act, first adopted in 1924 when legislators certainly did not have professional employees in mind, although the latter may legitimately use the law for their purposes of associating and acting collectively in a variety of endeavours: appearing before the courts, acquiring property, establishing indemnity funds, building houses, setting placement bureaus, administering professional undertakings, subsidizing co-ops, and « enter(ing) into contracts or agreements with all other syndicates, societies, undertakings or persons, respecting the attainment of their objects and *particularly such as relate to the collective conditions of labour* » (Art. 6, par. 9).

Section III of the Act, accordingly, covered the « Collective Labour Agreement », which could not be *legally* forced upon a reluctant employer.

THE LABOUR CODE (12-13 Elis. II, 1964, Ch. 45)

The new Labour Code has eliminated articles 21-26 of the Professional Syndicates Act, which constitute precisely Section III on collective bargaining. In other words, collective bargaining under the law, from now on, will be governed by the Labour Code alone.

The Code introduces no novelty with respect to the 1944 Labour Relations Act on supervisory and managerial unionism. It covers by its stipulations an association only « recognized » by the employer, but obviously favours an association « certified » by the Labour Relations Board (See articles 6, 21, 38, 40*ff*, 49 and 123 to verify the legislator's preference for certification as illustrating the « plenitude » of the law).

The new Code maintains the very spirit of the 1944 Labour Relations Act as regards the definition of the « employee ». Article 1, par. *m* excludes from the

purview of the law : « 1. a person who, in the opinion of the Board, is employed as manager, superintendent, foreman or representative of the employer in his relations with his employees ; 2. a director or officer of a corporation... ». In other words, managers and supervisors are not to be legally considered as *compulsory* interlocutors at the bargaining table, although, again, they may be recognized « freely » as such by the employer.

For the first time, however, the Quebec labour law covers *professional employees as such for collective bargaining purposes*, provided :

1. they belong to the same profession (art. 20) ;
2. they hold an absolute majority in a given bargaining unit ;
3. they be « employees » according to art. 1, par. *m*, which specifically excludes supervisors and managers.

THE AMBIGUOUSNESS OF THE TWO LAWS

According to the Professional Syndicates Act, therefore, professional employees « in similar trades, or doing correlated work » (art. 2), may *associate*, whether they belong or not to supervisory and managerial levels, and *act collectively* in a number of specific endeavours, although, since September 1st, 1964, *not for collective bargaining purposes* by legal compulsion or intent.

What happens, then, to a union of professional employees, both supervisory and non-supervisory, managerial and non-managerial, who have developed among one another a strong level of solidarity and belonging, who are incorporated together under a given law, and who finally ask their employer to recognize them « *de facto* », telling him at the same time that they do not intend to get a certificate from the Labour Relations Board ? They argue according to the following logic : « The right of association is basic ; we are associated under formal law by incorporation with colleagues of the same profession ; a corollary to this association is collective action, a privileged form of which is collective bargaining. *We therefore want to bargain collectively all together for all of us* ».

The employer may go along with that logic, out of sheer « social realism » or because he is faced with strong economic pressure (as, for instance, the threat of a strike) on the part of the union. And yet, he is likely to prefer the « plenitude » of the law, that is, certification of the union before the Board. Or else, he may accept « *de facto* » recognition, provided both parties agree on the bargaining unit in which the union will have to demonstrate its majority ; failing this, the employer will attempt to convince the union to go before the Board for a certificate. And furthermore, his definition of a correct bargaining unit will probably try to equate the intent of the legislator as expressed in article 1-*m* of the Code ; in other words, he will attempt to exclude from the bargaining unit all professional employees who act in a supervisory or managerial capacity, thus *painfully amputating* the union for collective bargaining purposes. Should he decide to go beyond the

spirit of the law, he may be accused by other employers of creating « dangerous precedents » and of « playing legislator » in a legal and administrative context which runs against such precedents.

Should the employer « play it safe » and stay at the level of article 1-m of the Code, he may be threatened with a strike. Should the strike occur, the legal position of the parties seems to be as follows :

1. *If the union groups only non-supervisory professionals, i.e. « employees »* under the Code, the latter may not legally strike to compel their employer to recognize them « de facto », since they may go before the Board to get a certificate which will impose bargaining upon the employer. If they strike, there is a breach of individual contract, with all accompanying risks for the individual professionals.
2. *If the union groups only supervisory or managerial professionals, i.e. « employees » not covered by the Code*, these would in vain ask for a certificate from the Board. They remain bound by their individual contract; should they strike, this will be a breach of individual contract, which may be followed by strong disciplinary action, including dismissal.
3. *If the union groups both supervisory and non-supervisory professionals*, these may not legally strike to forcibly bargain with the employer, for reasons given above for each of the two categories of professionals.

Facts and precedents, however, are often more decisive than laws, provided they be backed by strong economic power and patient resistance by a sufficiently numerous group of useful employees. Such forceful « precedents » are often what makes new laws.

CONCLUSION

It is to be hoped that the intent of the legislator will be clarified as soon as possible and that, once made perfectly clear as representing the mores and the will of a majority of the people, it will be respected by all interests groups, so that, inasmuch as it is humanly possible, the individual business concerns (whether government or private) be not the scene of costly and painful tests of strength.