

Modification de la Loi des relations ouvrières

Roger Chartier

Volume 15, numéro 1, janvier 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022072ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022072ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Chartier, R. (1960). Modification de la Loi des relations ouvrières. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(1), 102–114.
<https://doi.org/10.7202/1022072ar>

Résumé de l'article

La Loi des relations ouvrières a 16 ans. Elle a été modifiée à cinq reprises. L'article qui suit fait état du Bill no 8, sanctionné comme loi le 18 décembre 1959, et qui modifie la loi de 1944 en des points importants. Après un rappel du cadre historique où s'insérait la loi-mère et des attitudes des intéressés au moment de sa promulgation, l'auteur analyse les circonstances qui ont entouré l'adoption du bill récent, interprète les positions des groupements directement concernés et porte un jugement d'ensemble sur cette nouvelle mesure législative.

le faire servir comme explication globale et définitive des positions respectives de ces deux centrales syndicales l'une vis-à-vis de l'autre.

Il y a d'abord le fait que monter en épingle les points d'accord sur certains sujets de revendications, fussent-ils considérés comme essentiels par les groupes en présence, ne signifie nullement qu'un accord semblable soit réalisé ou réalisable sur d'autres questions de la vie syndicale non moins importantes aux yeux de ces groupes. Il est même assez normal que des mouvements syndicaux évoluant dans un même contexte politique et social, étant aux prises avec des difficultés similaires, ayant affaire aux mêmes pouvoirs publics et devant agir dans des cadres juridiques identiques, soient amenés à formuler des demandes semblables en matière de législation. Ceci ne signifie pas pour autant que C.T.C.C. et F.T.Q. partagent les mêmes vues sur des questions comme l'action politique et les formes qu'elle peut revêtir, l'unité syndicale au Canada et ses conséquences en matière d'orientation et d'action sur le marché du travail, la confessionnalité et ses formules d'aménagement sur le plan dynamique. Ces dernières questions se posent en définitive sur le plan des idéologies et sont affectées par des facteurs de tradition et il est en conséquence bien difficile de les résoudre par voie de compromis. Toutes ces différences, si elles existent, n'apparaissent donc pas dans les mémoires actuels.

Il reste tout de même que dans la conjoncture syndicale actuelle où les amorces d'un rapprochement organique entre le Congrès du Travail du Canada et la C.T.C.C. existent déjà depuis quelques années et en dépit du point mort où en sont les événements, il est intéressant de souligner que sur le plan de la dynamique syndicale et de ce que l'on considère de part et d'autre comme son conditionnement essentiel, i.e. l'ensemble des lois, règlements et institutions du travail, la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada ainsi que les syndicats internationaux et nationaux représentés par la Fédération des Travailleurs du Québec s'accordent pour afficher des façons de voir qui pourraient éventuellement servir de base à un rapprochement définitif.

Modification de la Loi des relations ouvrières

ROGER CHARTIER

La Loi des relations ouvrières a 16 ans. Elle a été modifiée à cinq reprises. L'article qui suit fait état du Bill no 8, sanctionné comme loi le 18 décembre 1959, et qui modifie la loi de 1944 en des points importants. Après un rappel du cadre historique où s'insérait la loi-mère et des attitudes des intéressés au moment de sa promulgation, l'auteur analyse les circonstances qui ont entouré l'adoption du bill récent, interprète les positions des groupements directement concernés et porte un jugement d'ensemble sur cette nouvelle mesure législative.

La *Loi des relations ouvrières* (SRQ 1941, ch. 162A) est, depuis 1944, la loi de base qui régit au Québec les relations entre syndicat et direction hors les services publics. Toute modification sérieuse de cette loi mérite donc une étude attentive.

C'est le propos de ce « commentaire » d'analyser les circonstances qui ont entouré la sanction, le 18 décembre 1959, du Bill no 8 « modifiant la Loi des relations ouvrières » après son adoption unanime par les deux Chambres, et de rendre compte des attitudes des parties intéressées à cet égard.

Mais la nouvelle loi s'insère dans un contexte historique dont certains éléments valent d'être signalés pour leur valeur explicative ou comparative; ce contexte justifie partiellement l'approche chronologique ci-après utilisée.

VUE RÉTROSPECTIVE

La *Loi des relations ouvrières* fut sanctionnée le 3 février 1944. C'est une date à marquer d'une pierre blanche en matière de relations patronales-ouvrières. La nouvelle loi, inspirée en particulier des préparatifs du C.P. 1003 fédéral (qui sera sanctionné deux semaines après la Loi des relations ouvrières) et de la Loi Wagner américaine de 1935, fournissait un cadre juridique contraignant à la négociation collective. Le syndicat groupant au moins 60% des salariés d'une unité de négociation (délimitée par la Commission de relations ouvrières) recevait un certificat qui lui donnait droit et devoir de représentation de tous les salariés de cette unité et pouvoir d'imposition de la négociation collective à l'employeur récalcitrant. Le recours à la conciliation et à l'« arbitrage », le cas échéant, devenait obligatoire, la sentence n'étant exécutoire que dans les services publics. Le droit d'association était protégé concrètement, perdant ainsi beaucoup de son caractère illusoire. Enfin, une Commission de relations ouvrières veillait à la mise en application de la loi.

LES ANTÉCÉDENTS DE LA LOI DE 1944

L'année 1943 avait été fertile en conflits industriels d'importance au Québec: papier-journal à Jonquière, Kénogami et Riverbend (Price Brothers & Co.) et à Dolbeau (Lake St. John Power & Paper Co.), services publics à Montréal (grève des policiers et pompiers, des fonctionnaires municipaux et du tram) et menace de grève dans l'enseignement au même endroit.

Pour enquêter sur les différends du papier au Lac-St-Jean, le gouvernement Godbout nomma, par deux arrêtés (avril et juin 1943), une commission formée de trois juges qui produisit son rapport (Rapport Prévost, du nom de son président) le 25 août suivant. Ce rapport justement célèbre n'y allait pas de main molle, affirmant que « c'est

l'absence d'une législation adéquate qui a permis le conflit », et ajoutant que « le nombre de ces différends augmentera aussi longtemps que le législateur n'interviendra pas pour établir, par des règles justes et équitables, les conditions dans lesquelles ce genre de contrat pourra être formé, ainsi que pour procurer aux parties qui l'auront conclu le moyen d'en assurer l'exécution ». Et le Rapport Prévost de conclure par des propositions détaillées en matière de liberté syndicale, de contrats collectifs et de tribunaux du travail.

Deux autres rapports exercèrent une forte influence sur la législation en devenir: il s'agit du Rapport (présenté le 26 mai 1943) de la Commission d'étude des relations syndicales formée du juge Antonio Garneau, président, de Jean-Pierre Després, secrétaire, et de six chefs syndicaux représentant les organismes ouvriers intéressés; et du Rapport (produit le 30 novembre 1943) de la Commission patronale formée des mêmes président et secrétaire et de six représentants de groupements patronaux. Ces deux rapports, centrés sur la législation en perspective, servirent de base au travail de la Commission permanente du Conseil supérieur du travail, qui produisit son propre rapport à l'intention du législateur quelques semaines plus tard.

EUPHORIE, PUIS RÉSERVES SYNDICALES

Le 19 janvier 1944 s'ouvre la Session provinciale; on apprend par le discours du Trône que « le gouvernement se propose de créer une Commission de relations ouvrières... ». Des représentants ouvriers, qui ont reçu le texte du projet de loi avant son étude par les législateurs, viennent en délégation rencontrer le cabinet du temps. Ceux de la Fédération provinciale du travail (CMTC) se déclarent « parfaitement satisfaits »; tandis que ceux du Congrès canadien du travail demandent, en vain, plus de temps pour analyser le bill (25 janvier 1944).

Le 26 janvier 1944, *Le Soleil* de Québec rapporte l'adoption à l'unanimité en première lecture, la veille, par l'Assemblée législative du Bill no 3 « créant une Commission des relations ouvrières ». « Il y avait longtemps », de commenter le quotidien, « qu'on n'avait pas vu pareille concorde sur le parquet de la Chambre provinciale... ». Le même jour, gros titre: « La CTCC approuve sans restriction les lois ouvrières de Godbout »; et M. Gérard Picard, secrétaire, de préciser: « C'est un immense progrès, et nous en exprimons notre reconnaissance au gouvernement ». Le lendemain, le bill était adopté en deuxième et troisième lectures, et la sanction définitive suivait le 3 février suivant.

Le 15 février, cependant, des porte-parole du Conseil du travail de Montréal, du Congrès canadien du travail et du Congrès des métiers et du travail viennent en délégation conjointe présenter un mémoire au cabinet provincial. Ce mémoire ne chante plus la même chanson qu'il y a trois semaines à peine. Il demande ni plus ni moins

au législateur de biffer d'un seul trait le Bill-compagnon no 2, devenu le 3 février la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*.

« Les projets de loi deux et trois », de continuer le mémoire, « sont indiscutablement considérés par le mouvement ouvrier du Québec comme étant destinés à détruire les organisations ouvrières établies ». Et sur cette note de méfiance pessimiste, le mémoire poursuit: « Le droit de s'organiser librement dans des unions de leur choix, sans intimidation politique, est le droit fondamental de la classe ouvrière. Tel est aussi le droit de grève. Le projet de loi no 3 ainsi que le projet no 2 nient totalement ces droits. En ouvrant à tout venant les livres des unions... on permet les listes noires, les pratiques injustes et les intimidations, on laisse le champ libre à ceux qui s'attachent par tous les moyens à détruire le mouvement ouvrier indépendant... ». Suivent des propos qui indiquent que ces chefs ouvriers mettaient exactement dans le même sac les deux nouvelles lois, et qu'ils n'avaient pas lu avec beaucoup d'attention la *Loi des relations ouvrières*. Ainsi, la délégation demande que la Commission soit obligée de reconnaître comme seul agent négociateur l'union qui obtiendra la majorité des votes et, conséquemment, que l'employeur soit obligé de négocier collectivement avec l'union certifiée par la Commission!

MODIFICATIONS SUBSÉQUENTES DE LA LOI

Depuis sa sanction, la *Loi des relations ouvrières* a été modifiée à cinq reprises. En 1945, le syndicat, pour recevoir son certificat, a besoin, non plus de 60%, mais de la majorité absolue des salariés de l'unité de négociation; plusieurs associations de salariés peuvent s'unir pour former cette majorité. En 1946, des règles de procédure peu importantes sont introduites (articles 7, 19, 19a et 29). En 1951, la convention peut-être conclue pour un terme d'au plus trois ans; la Commission est formée d'un président, d'un vice-président et de cinq autres membres. En 1954, la reconnaissance syndicale est révoquée ou refusée à un groupement qui compte parmi ses organisateurs ou officiers un communiste; la majorité des membres en fonction forme le quorum de la Commission; quelques règles de procédure sont insérées (article 35a); les décisions de la Commission sont sans appel devant les tribunaux (article 41a); la Commission doit permettre aux parties de se faire entendre avant de révoquer un certificat (article 41b).

Depuis 1954, en dépit des représentations vigoureuses et répétées des organismes syndicaux surtout, la *Loi des relations ouvrières* n'avait absolument pas bougé; or dans un domaine aussi dynamique, voire explosif, une loi immobile est une loi qui dépérit; elle peut être un danger pour la paix sociale qu'elle est censé servir.

ATTITUDES SYNDICALES À L'ENDROIT DE LA CRO

A maintes reprises, depuis quinze ans, les organismes ouvriers ont exprimé des réserves sérieuses à l'égard, non pas des principes mêmes qui sous-tendent la *Loi des relations ouvrières*, mais de la façon dont la Commission de relations ouvrières la met en application. Ces inquiétudes et ces protestations se sont exprimées dans les congrès et les périodiques syndicaux, ainsi que dans les mémoires présentés individuellement par ces organismes au cabinet provincial.

1) *Mémoire conjoint de 1957*

À l'occasion de la « marche sur Québec », le 7 septembre 1957, la Fédération des travailleurs du Québec (CTC) et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada groupèrent leurs griefs dans un mémoire commun axé sur le droit d'association. En voici sommairement la teneur, pour ce qui touche la CRO.

Après 14 années d'expérience, il est devenu évident que la CRO a failli à sa tâche. Ses décisions arbitraires et contradictoires, la procédure contestable qu'elle a établie, la facilité avec laquelle elle se prête aux pressions, l'impression nette qu'elle nous donne que le droit d'association des salariés fait partie d'une législation d'exception qui entraîne un droit d'exception, son favoritisme marqué pour les unions dominées par les employeurs, sont autant de griefs auxquels elle ne pourra résister que difficilement.

Et le mémoire de proposer des mesures concrètes:

- 1) Réformer sur une base représentative la CRO. Il est impossible pour les Commissaires de jouer leur rôle aussi longtemps qu'ils demeurent des fonctionnaires payés par le Gouvernement et dépendent du Gouvernement pour leur nomination et leur sécurité.
- 2) Rendre publiques les règles de procédure et les règlements de la CRO, ainsi que toutes les décisions qu'elle prend et les motifs de ces décisions.
- 3) Mettre la CRO réformée à l'abri des procédures judiciaires qui paralysent son action. À cette fin, apporter au Code civil les amendements nécessaires pour limiter la prise des brefs contre la CRO aux seuls dénis de justice ou excès de juridiction; et qu'en tous ces cas la procédure soit expéditive.
- 4) Retirer à la CRO les pouvoirs arbitraires qu'elle possède présentement et qui lui permettent de refuser ou de retirer la reconnaissance syndicale à des organisations ouvrières *bona fide* dont la majorité est clairement établie.

La *Loi des relations ouvrières*, toujours selon le mémoire, « devait mettre à la raison ceux qui s'acharnaient à refuser aux ouvriers le droit de s'organiser. Mais si l'on ne conteste plus ce droit en théorie, on s'efforce en pratique par toutes espèces de procédures légales et de mesures restrictives, d'en empêcher l'exercice. Le mémoire souligne, entre autres, trois obstacles à l'exercice de ce droit:

- 1) Le fait que le patron antisynical peut congédier des travailleurs pour activités syndicales en s'exposant seulement à payer une

amende. L'amende payée, le patron est exonéré et l'ouvrier reste sans emploi. Que la CRO ait le pouvoir de réinstaller dans son emploi le travailleur illégalement congédié et de lui faire rembourser le salaire perdu.

- 2) L'existence de « comités de boutique ». Qu'on rende illégales les organisations ouvrières dominées par l'employeur.
- 3) L'ingérence politique dans l'administration des lois ouvrières.

2) *Mémoire du 4 novembre 1959 (CTCC)*

Le mémoire de novembre 1959 de la CTCC reprend à son compte la plupart des arguments du mémoire conjoint préparé deux ans plus tôt. Il rappelle ensuite le tableau peu réjouissant, tracé par le président général de la CTCC dans son rapport moral au dernier congrès, des tactiques antisyndicales employées pour priver les travailleurs de leur droit d'association.

Dans le cas de *congédiement pour activité syndicale*, la CTCC met de l'avant: 1) l'obligation pour employeur de reprendre, sans perte de salaire ou de droits acquis, le travailleur en cause; 2) l'option, pour ce travailleur, de se faire payer des dommages-intérêts couvrant les pertes subies par suite de son congédiement, s'il préfère ne pas reprendre son emploi; 3) la fixation d'amendes suffisamment élevées qui décourageront l'employeur antisyndical d'une telle pratique; et 4) l'attribution à l'employeur du fardeau de la preuve dans un tel cas.

Dans le cas de *la CRO*, le mémoire propose les modifications suivantes:

- 1) Augmenter le nombre de ses membres de 5 à 7 de façon à ce que 3 membres représentent les travailleurs et 3 membres les employeurs. Le président serait nommé par le Lieutenant-gouverneur en conseil sur recommandation du ministre du Travail.
- 2) Les trois membres salariés devraient être recommandés par les associations ouvrières les plus représentatives, et les associations qui ont recommandé un membre devraient pouvoir, dans les conditions fixées par la loi, obtenir son remplacement.
- 2) La CRO devrait toujours siéger sur une base tripartite, et la CTCC aimerait que les membres ne deviennent pas des fonctionnaires.
- 4) Les décisions de la CRO devraient toujours être motivées, communiquées aux parties et publiées, et un délai de trente jours devrait être fixé à la CRO pour rendre ses décisions.
- 5) Le pouvoir de révocation d'un certificat devrait être limité aux motifs suivants: perte de la majorité et domination d'un syndicat par un employeur et ses agents.
- 6) Le traitement des commissaires et des enquêteurs doit être assez alléchant pour intéresser des candidats aptes à remplir ces importantes fonctions.

3) *Mémoire législatif du 11 novembre 1959 (FTQ-CTC)*

Le 11 novembre 1959, c'est autour d'une délégation de la Fédération des travailleurs du Québec, affiliée au Congrès du travail du Canada, de présenter au cabinet provincial un imposant « mémoire légis-

latif ». A l'instar du mémoire de la CTCC, celui de la FTQ s'en prend aux accroc nombreux faits à l'exercice concret du droit d'association. Dans le cas d'un *congédiement pour activité syndicale*, le mémoire propose « que les tribunaux soient habilités à forcer l'employeur coupable d'un tel délit à réembaucher l'employé..., à verser au plaignant la pleine indemnité pour le salaire perdu, et à payer une amende d'au moins mille dollars par jours, depuis la date du congédiement injustifié jusqu'à celle du réembauchage de l'employé. L'employé devrait être immédiatement réintégré dans ses fonctions, même dans le cas où l'employeur se pourvoit en appel. La saisie et l'emprisonnement devraient être prévus dans le cas où l'employeur trouvé coupable refuse ou néglige de se soumettre au jugement rendu ».

Quant à la CRO, elle devrait faire preuve de plus de célérité en matière de congédiement, faire de la publicité autour de son enquête et « entreprendre immédiatement elle-même la poursuite civile sur acceptation d'une preuve *prima facie* minima, afin d'annuler aussitôt l'effet démoralisateur recherché par l'employeur malhonnête ». La même rapidité doit accompagner le travail de la Commission en matière de vérification du caractère majoritaire d'un syndicat en vue de la remise du certificat de reconnaissance syndicale.

Le mémoire s'incrit en faux contre les syndicats dominés par l'employeur et contre les brefs de prérogative qui servent de mesures dilatoires dans le travail de la CRO: « Nous demandons l'abolition pure et simple des injonctions *ex parte*... dans le cas de requêtes en reconnaissance syndicale...; jamais de tels correctifs ne devraient pouvoir servir à nier un droit fondamental à tout un groupe de citoyens ».

Selon le mémoire toujours,

La loi devrait prévoir le maintien du certificat de reconnaissance et de la convention collective intervenue entre les deux parties, lorsque la partie patronale change sa raison sociale ou distribue, entre des sous-entrepreneurs, les tâches qu'elle assumait.

Au sein de la Commission, la FTQ recommande la parité de représentation entre groupements patronaux et groupements ouvriers, les membres-représentants étant « responsables à leurs mandataires et sujets à rappel par les groupements qui les y ont délégués ». Elle propose que le nombre des commissaires soit augmenté, pour que la CRO puisse siéger simultanément à Montréal et à Québec; sauf que, dans les cas litigieux, la CRO devrait être au complet.

Afin d'éviter l'arbitraire, il conviendrait que la CRO soit dotée d'un règlement précis et porté à la connaissance de tous ceux qui ont à se présenter devant elle. Pour assurer une bonne administration de la loi, il faudrait aussi que la Commission publie et justifie ses décisions.

Enfin, le mémoire propose plusieurs moyens de forcer l'employeur à négocier « de bonne foi ».

LE BILL NO 8

C'est dans ce contexte que, le 19 novembre 1959, le Bill no 8 « modifiant la Loi des relations ouvrières » est présenté à l'Assemblée législative pour première lecture. Tel quel, ce projet entend renforcer le droit d'association, établir la parité au sein de la CRO composée désormais de huit membres, rendre le travail de la CRO plus expéditif et rendre plus sévères les pénalités prévues pour les infractions portant atteinte à la liberté d'association et au droit de négociation collective, de même que pour toute désobéissance aux décisions de la CRO.

CRITIQUE SYNDICALE-PATRONALE

Le 3 décembre 1959, c'est la nouvelle ronde des mémoires, syndicaux et patronaux cette fois, devant le Comité parlementaire des relations industrielles de l'Assemblée législative.

a) *Du côté patronal*, trois associations expriment leurs vues sur le Bill no 8. D'abord, l'*Association des manufacturiers canadiens* (section québécoise) estime que certains articles du bill donnent trop de garanties à l'employé; ainsi, l'article 21a (selon lequel l'employeur coupable de congédiement pour activité syndicale doit réintégrer et indemniser pleinement l'employé en cause) signifierait, s'il n'était davantage précisé, le prolongement indéfini de l'emploi. Dans cette veine, l'AMC propose un texte plus serré; elle recommande aussi l'insertion du texte suivant: « Toute plainte se rapportant à la disposition ci-dessus doit être présentée à la Commission dans les dix jours du prétendu congédiement, suspension ou déplacement »; et de celui-ci: « Rien dans cet article n'a pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour cause ».

L'*Association des industries forestières du Québec*, pour sa part, estime que ses « membres n'ont pas suffisamment de temps pour examiner avec soin les implications de ce projet de loi et ceci, à cause du genre d'industrie que nous groupons. Nos membres sont éparpillés à travers toute la province. Nous exprimons la crainte que les amendements, tels que présentés, vont beaucoup plus loin que l'intention du législateur ». L'AIFQ se dit d'accord dans l'ensemble avec les positions prises par l'AMC, et exprime le désir que l'étude du bill soit reportée au début de l'année 1960, après la période des Fêtes.

L'*Association professionnelle des industriels*, enfin, se montre favorable à l'esprit du bill, qui veut davantage protéger « l'exercice du droit d'association ». « L'API approuve quant à l'essentiel le projet d'amendements à la Loi des relations ouvrières », d'affirmer le mémoire, qui continue en souhaitant plus de précision à des termes comme « agent de l'employeur » et « activités syndicales que la loi permet ». L'API, il va sans dire, « se réserve le privilège de revenir devant le Comité si notre mouvement constate que l'application des nouveaux amendements dépasse les objectifs que nous leur prêtons aujourd'hui... ».

Les demandes précises des groupements patronaux n'eurent que peu d'effet sur le législateur, de sorte que le projet modifié le 4 décembre 1959 (et plus tard sanctionné comme loi) n'incorpore pour ainsi dire aucune d'entre elles.

b) *Du côté syndical*, l'unanimité de la FTQ et de la CTCC s'exprime de nouveau en un « mémoire conjoint sur le Bill no 8 ». Le mémoire gagnera son point en recommandant que soit conservé le second alinéa de l'article 21 de la *Loi des relations ouvrières*, qui disparaissait dans le premier texte du projet de loi. D'après le mémoire, « les tribunaux ne devraient pas être autorisés à réviser ou contester les décisions de la CRO, (qui) devraient faire preuve par elles-mêmes des faits qu'elles relatent et de l'obligation de réintégrer le salarié dans sa fonction ou de l'indemniser. Le travailleur congédié illégalement ou son syndicat, ou encore la CRO, devrait pouvoir obtenir des tribunaux compétents une ordonnance contre l'employeur qui refuserait d'exécuter une décision prise en vertu de (la nouvelle loi) par la CRO. La violation de cette ordonnance (ou injonction) pourrait entraîner des procédures de mépris de cour contre les transgresseurs ».

Les groupements syndicaux gagneront leur point en insistant pour que le fardeau de la preuve, dans les cas de congédiement pour activité syndicale, repose encore plus clairement sur l'employeur; mais ils n'obtiendront pas que le syndicat comme tel, au même titre que le salarié ou la Commission, puisse intenter une action en recouvrement de l'indemnité perdue à l'occasion du congédiement. Ils n'obtiendront pas non plus (comme le demande leur mémoire) que les commissaires ne deviennent pas des fonctionnaires, étant rémunérés par une allocation fixe pour chaque séance, en plus du remboursement des dépenses.

Le mémoire conjoint l'emportera en recommandant que la Commission, *en séance*, comprenne un nombre égal de représentants ouvriers et de représentants patronaux. Enfin, quatre recommandations supplémentaires du mémoire commun ne rencontreront pas subséquemment les vues du législateur. Les voici, dans le texte:

- 1) Etablir que les décisions de la Commission seront motivées, communiquées aux parties et publiées.
- 2) Fixer un délai maximum de trente jours à la Commission pour rendre ses décisions.
- 3) Prévoir qu'un employeur ne pourra obtenir la révision d'une décision de la Commission s'il s'est écoulé plus de quinze jours depuis que cette décision est rendue.
- 4) Limiter les causes de la révocation d'un certificat de reconnaissance syndicale à la perte de la majorité ou à la domination d'un syndicat par l'employeur ou son agent. En vertu des mêmes principes, la Commission ne devrait refuser l'émission d'un certificat de reconnaissance syndicale que pour les deux mêmes causes.

LE TEXTE DE LA NOUVELLE LOI

On a vu que le projet de loi initial, après première lecture, n'avait été modifié en somme que légèrement à la suite des représentations formulées par les associations patronales et les groupements ouvriers. Ces modifications furent très vite incorporées au texte initial, de sorte qu'il ne fallut qu'une seule séance du Comité parlementaire des relations industrielles pour « concilier les différents points de vue », comme on peut le lire dans les journaux du 4 décembre.

Ce même jour, le Bill no 8 quelque peu modifié est présenté à l'Assemblée pour deuxième lecture. L'opposition libérale prend à son compte la plupart des propositions syndicales laissées en plan dans la rédaction du texte du second projet: commissaires-employés civils soumis à « toutes les pressions politiques »; caractère final et expéditif des décisions de la CRO; injonction possible contre l'employeur récalcitrant. Le bill est adopté à l'unanimité en deuxième lecture. Un amendement qui donne corps aux propositions précitées est ensuite battu. Et le bill est immédiatement et *unanimentement* adopté en troisième et dernière lecture. Le 18 décembre 1959, le Conseil législatif a *tôt* fait de disposer positivement du Bill no 8 modifié, de telle sorte que, quelques instants plus tard, le bill devient loi par la sanction du lieutenant-gouverneur en conseil.

Voici le texte intégral de la nouvelle loi. Pour bien marquer le cheminement du texte à partir du projet initial, le lecteur trouvera *en italiques*, à quelques mots près qui sont sans réelle importance, les passages de la loi qui ont été ajoutés au projet initial. On a vu qu'il n'a été retranché du texte initial que l'article 1, qui biffait le second alinéa de l'article 21 de la *Loi des relations ouvrières*.

LOI MODIFIANT LA LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES

Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Conseil législatif et de l'Assemblée législative de Québec, décrète ce qui suit:

1. La Loi des relations ouvrières (Statuts refondus, 1941, chapitre 162A, édicté par l'article 1 de la loi 8 George VI, chapitre 30) est modifié en y ajoutant, après l'article 21, les suivants:

“21 *a*. Lorsqu'un salarié est congédié, suspendu ou déplacé par l'employeur ou son agent, à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte de la présente loi, ou à cause d'activité syndicale qu'elle permet, la Commission peut ordonner à l'employeur de réintégrer, dans les huit jours de la signification de l'ordonnance de la Commission à cet effet, ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, et de lui payer à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et

des autres avantages dont l'a privé ce congédiement, cette suspension ou ce déplacement, et l'employeur est tenu de se conformer à l'ordonnance de la Commission à cet effet.

"21 b. Le salarié qui croit avoir été illégalement congédié, suspendu ou déplacé pour une cause mentionnée à l'article 21a doit, s'il désire se prévaloir des dispositions dudit article, soumettre sa plainte par écrit à la Commission dans les quinze jours de ce congédiement, de cette suspension ou de ce déplacement.

"21 c. Le salarié qui, congédié, suspendu ou déplacé illégalement, refuse, quoique dûment rappelé au travail par l'employeur, de reprendre son emploi, a droit à une indemnité représentant la perte de son salaire depuis le jour de son congédiement, de sa suspension ou de son déplacement illégal jusqu'au huitième jour après la signification de l'ordonnance de la Commission enjoignant à l'employeur de le réintégrer dans son emploi.

Si le salarié a travaillé ailleurs, au cours de la période précitée, les salaires qu'il a ainsi gagnés doivent être déduits de cette indemnité.

Au cas de contestation entre l'employeur et le salarié quant au montant de l'indemnité, le quantum en est fixé par la Commission. Celle-ci peut exercer, pour le compte du salarié, le recours qui lui résulte de la décision de la Commission, à défaut par le salarié de s'en prévaloir dans les vingt-quatre jours de cette décision.

L'action en recouvrement de l'indemnité, par la Commission ou par le salarié, est intentée devant le tribunal compétent en raison du montant réclamé. Ce recours se prescrit par six mois à compter du huitième jour de la décision de la Commission.

"21 d. S'il est établi à la satisfaction de la Commission, dans un cas de congédiement, de suspension ou de déplacement visé à l'article 21a, que le salarié exerce un droit lui résultant de la présente loi ou une activité syndicale qu'elle permet, il y a présomption en sa faveur qu'il a été congédié, suspendu ou déplacé à cause de l'exercice de ce droit ou de cette activité syndicale et il incombe à l'employeur de prouver que le salarié a été congédié suspendu ou déplacé pour une autre cause, *juste et suffisante*.

"21 e. Les dispositions de l'article 41b s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux ordonnances et décisions rendues par la Commission en vertu des articles 21a et 21b".

2. L'article 30 de ladite loi, remplacé et modifié par des statuts subséquents, est de nouveau remplacé par le suivant:

"30. Cette Commission est formée d'un président, d'un vice-président et de six autres membres, dont trois repré-

sentant les employeurs et trois représentant les salariés. Ces personnes sont recommandées au ministre par les associations ouvrières et patronales les plus représentatives. Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président, le vice-président et les membres de la Commission et il fixe leur rémunération”.

3. L'article 33 de ladite loi, remplacé par des statuts subséquents, est de nouveau remplacé par le suivant:

“33. Le quorum de la Commission est de trois membres, dont le président ou le vice-président, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés.

La Commission peut siéger simultanément à Montréal, à Québec et ailleurs, pourvu que chaque séance soit tenue sous la présidence du président ou du vice-président de la Commission et que la partie patronale et la partie ouvrière y soient représentées *sur un pied d'égalité*”.

4. L'article 35a de ladite loi, édictée par l'article 6 de la loi 10 George VI, chapitre 37, et remplacé par l'article 3 de la loi 2-3 Elizabeth II, chapitre 10, est de nouveau remplacé par le suivant:

“35 a. Sous réserve des dispositions de l'article 33, les séances de la Commission sont présidées par le président ou le vice-président de la Commission.

Les parties patronale et ouvrière doivent y être représentées sur un pied d'égalité.

Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des voix des membres présents.

Lorsque le président et le vice-président siègent en même temps à une séance de la Commission, le vice-président prend part aux délibérations, mais il ne vote pas.

Une décision signée par tous les membres de la Commission a la même valeur qu'une résolution adoptée en séance régulière”.

5. L'article 42 de ladite loi est remplacé par le suivant:

“42. Tout employeur ou association d'employeurs qui, ayant reçu l'avis prescrit, fait défaut de reconnaître comme représentants de salariés à son emploi les représentants d'une association reconnue à cette fin par la Commission ou de négociier de bonne foi avec eux une convention collective de travail, commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins cent dollars et d'au plus mille dollars pour chaque jour ou fraction de jour que dure l'infraction”.

6. L'article 44 de ladite loi est remplacé par le suivant:

“44. Quiconque fait défaut de se conformer à une obligation ou à une prohibition imposée par la présente loi,

ou par un règlement ou une décision de la Commission, commet une infraction et est passible, à moins qu'une autre peine ne soit applicable, d'une amende d'au moins cent dollars et d'au plus mille dollars pour chaque jour ou fraction de jour que dure l'infraction".

7. L'article 49 de ladite loi est remplacé par le suivant:

"49. Toute poursuite pénale en vertu de la présente loi peut être intentée par la Commission, ou par une partie intéressée, avec l'autorisation écrite de la Commission ou le consentement du procureur général".

8. La présente loi entrera en vigueur le *cinq janvier 1960*.

CONCLUSION

Que conclure de tout ce qui précède? D'abord, que les textes de loi les mieux rédigés sont peu de chose dans un climat de méfiance, et que dans la mesure où la nouvelle loi, par ses éléments utiles et en dépit de ses omissions évidentes, est le signe certain d'une détente entre les parties syndicale et patronale et surtout entre ces parties et l'Etat, cette loi est une loi heureuse.

Loi de compromis, « loi du juste milieu », selon l'expression du ministre du Travail, la nouvelle loi s'efforce de se situer à mi-chemin des positions patronales et syndicales. Si elle ne satisfait pas jusqu'au bout les prétentions et revendications syndicales, il ne fait pas de doute qu'elle fait un bon pas dans leur direction. « Cette modification de la loi », a déclaré l'hon. Antonio Barrette, « constitue un essai, qui pourra être repris s'il ne suffit pas, si les buts visés ne sont pas atteints ».

Sans oublier ces nombreux objectifs législatifs qui restent encore à atteindre dans le domaine des relations industrielles, les parties en cause peuvent déjà apprécier l'ampleur possible du chemin parcouru en quelques jours. Une détente plus large sera le fruit d'une vigilance accrue et d'une expérience heureuse avec la nouvelle législation. Mais, comme le soulignait M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, dans son récent message du Nouvel An, « cette détente provient beaucoup plus de l'attitude des personnes que d'un changement important dans notre législation ».

Souhaitons simplement que les attitudes des intéressés trouvent à s'appuyer sur des bases toujours plus solides, que l'expérience de la nouvelle législation s'effectue d'un coeur sincère et que la détente ainsi suscitée trouve son expression dans une législation encore plus juste, réaliste et favorable au maintien d'un climat sain de relations entre syndicat, direction et gouvernement.