

Sur le droit de grève dans les services publics au Canada

René H. Mankiewicz

Volume 11, numéro 4, septembre 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022610ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022610ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Mankiewicz, R. (1956). Sur le droit de grève dans les services publics au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(4), 254–267.
<https://doi.org/10.7202/1022610ar>

Résumé de l'article

Ce rapport étant destiné à s'insérer dans une série d'études sur la grève dans les services publics, le recours à la méthode comparative semble particulièrement utile. Le terme de comparaison sera fourni par les principes généraux admis par les principaux pays européens, notamment la France. L'auteur examine d'abord la catégorie « service public », ce qu'elle comprend et qu'elle couvre; puis, il jette un coup d'oeil sur les « fonctionnaires » ou agents des services publics; il s'arrête enfin au point important de la grève dans ce secteur et amène d'intéressantes distinctions et dégage en dernier lieu quelques conclusions.

Sur le droit de grève dans les services publics au Canada

René H. Mankiewicz

Ce rapport étant destiné à s'insérer dans une série d'études sur la grève dans les services publics, le recours à la méthode comparative semble particulièrement utile. Le terme de comparaison sera fourni par les principes généraux admis par les principaux pays européens, notamment la France. L'auteur examine d'abord la catégorie « service public », ce qu'elle comprend et qu'elle couvre; puis, il jette un coup d'oeil sur les « fonctionnaires » ou agents des services publics; il s'arrête enfin au point important de la grève dans ce secteur et amène d'intéressantes distinctions et dégage en dernier lieu quelques conclusions.

INTRODUCTION

1. Le droit canadien en cette matière est modelé par onze législations et jurisprudences. En effet, le Comité judiciaire du Conseil privé ayant jugé que la réglementation du droit du travail appartenait aux provinces, chacune des 10 provinces a sa propre législation des conflits du travail. De plus, des lois fédérales s'appliquent aux entreprises et institutions qui relèvent de la compétence du parlement canadien.

2. Malgré la diversité des sources législatives, le droit matériel des conflits de travail est relativement uniforme. Il en est de même de la jurisprudence qui, en cette matière, est largement administrative et pénale. En effet, les lois fédérales et ontariennes ont souvent servi de modèle aux législations des autres provinces. Toutefois, une place à part doit être faite au droit de la Province de Québec. Car son droit privé est un « droit écrit », inspiré de

MANKIEWICZ, RENÉ-H., docteur en droit; ancien maître de Recherches au C.N.R.S. et à l'Institut du Droit comparé de Lyon.

la Coutume de Paris, alors que son droit public, et notamment son droit administratif, relève du système de « common law ». Or, si, aux dires du Comité judiciaire du Conseil privé, la législation du travail est du ressort des provinces parce qu'elle rentre dans la catégorie des droits « relatifs à la propriété et aux droits civils » réservée aux provinces par l'article 92 de la Constitution canadienne, il n'en est pas moins certain que « le droit du travail » de par sa nature empiète à la fois sur le droit privé et sur le droit public.

En conséquence, des éléments de droit public et de droit privé, les uns tirés du « common law », les autres d'un droit écrit, façonnent le droit social québécois. Les contrats de travail et l'application des conventions collectives sont régis par le droit « écrit »; mais les principes dérivés du « common law » gouvernent la procédure de conclusion des conventions et la médiation et la conciliation des conflits de travail; et ils régissent également le recours judiciaire contre les décisions administratives rendues au cours de ces procédures.

Ce caractère mixte du droit québécois domine les problèmes analysés dans la présente étude, parce qu'elle porte précisément sur l'application du droit « civil » de la grève au personnel appartenant aux services et établissements du secteur public, et, dès lors, régi directement ou indirectement par le droit public.

3. Le comparatiste sait d'expérience que l'uniformité de la législation n'amène pas nécessairement l'uniformité du droit « vivant ». Modelé par le milieu culturel et social où il s'applique, le droit législatif uniforme conduit souvent à des solutions judiciaires qui varient d'un pays à l'autre. Par contre, lorsque la similitude des besoins économiques et des conceptions de justice sociale imposent une solution donnée, celle-ci est adoptée uniformément dans tous les pays, quelle que soit la teneur de la loi nationale.

Tel est, dans une large mesure, le cas de la réglementation du droit de grève dans les services publics. En dépit de traditions juridiques et de pratiques administratives différentes de celles des pays européens, le droit canadien conduit, à l'échelon fédéral comme à l'échelon provincial, aux solutions même que ces pays ont adoptées ou préconisées en cette matière. Afin de faire ressortir le caractère particulier du droit canadien, il convient donc d'insister en premier lieu sur les différences qui séparent les conceptions et les méthodes

juridiques canadiennes de celles dominantes en Europe. La symétrie des résultats obtenus des deux côtés de l'Atlantique fera alors ressortir davantage l'identité des besoins économiques et des impératifs politiques.

1—Les Services publics

4. La catégorie « service public » comprend, conformément à la tradition: 1—les services publics proprement dits, à savoir les administrations étatiques, provinciales, municipales, etc; 2—les entreprises concessionnaires; et 3—les entreprises d'utilité publique, qu'elles soient des entreprises publiques ou privées, ou qu'elles jouissent d'un statut particulier en vertu d'une loi spéciale.

a) Le secteur des services publics proprement dits est moins étendu au Canada que dans la plupart des pays européens. Certes, il comprend les administrations centrales des gouvernements du Canada et des provinces, ainsi que les principales administrations municipales, et les cours de justice. Toutefois, de nombreux services qui relèvent en Europe de l'Etat ou de ses subdivisions territoriales, sont assurés au Canada par des institutions, publiques ou privées, dotées parfois d'un statut spécial: services télégraphiques et téléphoniques, services hospitaliers, transports terrestres et aériens (certaines sociétés étant des entreprises d'Etat, d'autres des entreprises privées), services d'eau, d'électricité et de gaz, universités, lycées et écoles primaires (alors encore que le régime de celles-ci varie aisément d'une province à l'autre).

b) Il existe au Canada des entreprises concessionnaires bien que la notion de service concédé y soit inconnue. En principe, le statut de chacun de ces établissements est régi par une loi spéciale, fédérale ou provinciale, qui détermine le caractère juridique et les conditions d'exploitation de l'entreprise, y compris les tarifs et taxes. Toutefois, ces lois ne traitent pas du statut des agents de ces établissements. Ceux-ci sont donc des employés de droit privé auxquels s'appliquent les règles sur le contrat de travail. Il en est de même lorsqu'il s'agit pour les agents nommés par l'autorité tutélaire.

c) Les entreprises d'utilité publique sont souvent des entreprises du genre de celles mentionnées au paragraphe précédent. Elles revêtent parfois la forme de « société royale » (Crown Company). Par

ailleurs cette catégorie comprend des entreprises privées, dont l'exploitation ininterrompue est d'une importance vitale pour le bien-être de la nation ou d'une région. Leur nombre s'accroît du jour au jour. Car les services d'intérêt public qui ne sont pas assurés par l'Etat ou par une province ou municipalité (voir ci-dessus 4a) sont librement créés et gérés par des entreprises privées, échappant entièrement, ou dans une très large mesure, au contrôle des pouvoirs publics.

II—Les Agents des Services publics

5. *Les fonctionnaires.* Le fonctionnaire au sens européen est un phénomène relativement récent au Canada. De nombreuses activités confiées traditionnellement en Europe à des fonctionnaires nommés à vie, avaient été pendant longtemps réservées à des personnes choisies à cause des services qu'elles avaient rendus au parti au pouvoir et qui ne pouvaient rester en fonction que tant que durait le règne de leur parti. Le changement du parti au pouvoir entraînant alors le changement presque complet du personnel administratif.

Aujourd'hui des lois fédérales et provinciales sur la fonction publique (*civil service*), assurent un recrutement exempt d'influences politiques et garantissent l'autonomie et la permanence de l'emploi du fonctionnaire (*civil servant*). Toutefois, les administrations requises de recruter et de traiter leur personnel selon les principes établis par cette législation sont beaucoup moins nombreuses que dans la plupart des pays européens. A l'échelon fédéral, seul le personnel relevant directement du Gouverneur Général, des différents Ministères et du Parlement jouit de la protection de la loi fédérale sur la fonction publique; encore convient-il de noter que seuls 40.6% de ces « fonctionnaires » sont nommés à titre permanent.

Pour donner une idée de l'étendue de la fonction publique à l'échelon provincial, nous faisons figurer ici la liste complète des agents relevant de la loi québécoise sur la fonction civile:

- les fonctionnaires, officiers, commis et messagers employés au siège du gouvernement dans les départements (*service extérieur*);
- les fonctionnaires, officiers, commis et messagers employés par les départements ailleurs qu'au siège du gouvernement (*service extérieur*);

- les fonctionnaires et employés de la Législature ou de l'une des Chambres;
- les aides-de-camp et autres employés du bureau du lieutenant-gouverneur;
- les registrateurs et les officiers de justice recevant un salaire fixe, ainsi que les employés sous leurs ordres;
- les membres de la Sûreté provinciale de Québec et de la Police des liqueurs;
- les fonctionnaires et employés (non les membres)
 - a) de la Commission municipale de Québec;
 - b) de la Commission des accidents du travail de Québec;
 - c) de l'Office du crédit agricole du Québec;
 - d) de la Régie des services publics;
 - e) de la Commission du salaire minimum;
 - f) du Conseil supérieur du travail;
 - g) de l'Office de drainage;
 - h) de la Commission des eaux courantes de Québec;
 - i) de la Commission des pensions de vieillesse de Québec;
 - j) de la Commission de l'industrie laitière de la province de Québec;
 - k) de la Commission des liqueurs de Québec;
 - l) de la commission du service civil de la province de Québec;
- les fonctionnaires et employés des écoles régies par la Loi de l'enseignement spécialisé (chap. 63) et les agents généraux de la province.

6. *Les agents « civils » des services publics.* A part les personnes régies par une loi sur la fonction publique, le reste du personnel administratif est constitué par des employés et travailleurs engagés en vertu de contrats de travail et dès lors soumis au droit civil. Cela vaut aussi pour la plupart du personnel des services publics proprement dits, même lorsqu'il relève de la « couronne » ou d'une municipalité. Cette catégorie « d'employés publics », comprend donc outre des employés fédéraux, provinciaux et municipaux, tout le personnel des entreprises et institutions privées, mixtes, ou publiques, qui assurent un service d'intérêt public. Parmi ces établissements figurent notamment les hôpitaux, universités, services d'eau, d'électricité et de gaz, services de télécommunications, certaines entreprises de transport, voire même

les écoles primaires de certaines provinces. De même, les professeurs des écoles professionnelles créées par les provinces, sont le plus souvent des simples employés munis d'un contrat de travail à durée déterminée.

Remarquons aussi que dans les villes qui n'ont pas de service municipal de pompiers, celui-ci est assuré par des volontaires. De plus, certains agents de police, ainsi que les employés de bureau et les ouvriers des services de police ne sont pas des fonctionnaires et relèvent du droit civil en ce qui concerne leurs relations de travail.

Enfin, le personnel des « sociétés royales » et des nombreuses entreprises privées d'utilité publique est également régi par le droit civil.

III—La grève dans les Services publics

7. *Remarque préliminaire.* La question de la licéité et de la délimitation du droit de grève des fonctionnaires et des agents des services publics ne se pose pas au Canada dans les mêmes termes que dans la plupart des pays d'Europe. En effet, la distinction qu'on entend introduire, par exemple en France, entre fonctionnaire d'autorité et agent exécutif ne s'impose guère au Canada où seuls les premiers ont le statut de fonctionnaire. De sorte qu'en interdisant la grève des fonctionnaires, on ne touche pas au droit de grève des agents subalternes puisqu'ils ne participent pas au statut de fonctionnaire.

Par contre, l'octroi et la réglementation du droit de grève des employés et travailleurs de droit civil entraîne normalement la reconnaissance de ce droit pour tout le personnel des innombrables entreprises ou institutions, privées ou publiques, qui assurent en fait un service public ou rentrent dans la catégorie des entreprises d'utilité publique (au sens que nous avons donné à cette notion au paragraphe 4, c).

8. *Droit de grève des fonctionnaires.* Bien qu'il n'y ait pas encore de jurisprudence ferme à ce sujet et qu'en dehors des Provinces du Saskatchewan et du Québec, aucune loi ne réglemente spécialement la question, il est généralement admis que les fonctionnaires n'ont pas le droit de faire la grève. En effet, la législation sociale sur les syndicats et sur les conflits de travail, dont il sera question aux paragra-

phes 10 et suivants, ne s'applique pas aux personnes régies par les lois fédérales ou provinciales de la fonction publique. Il s'ensuit que la licéité et les conséquences civiles, pénales et disciplinaires d'une grève déclenchée par les personnes, seront jugées selon les principes généraux du « common law ».

Toutefois, comme la définition du concept fonctionnaire n'était pas encore solidement établie et que la ligne de démarcation entre le fonctionnaire et l'employé étant encore peu précise, des arrêts contradictoires ont été rendus en cette matière notamment dans les cas de grève des agents de la police municipale que certains tribunaux ne considèrent pas comme des fonctionnaires.

9. Le principe énoncé ci-dessus souffre quatre exceptions:

- 1—La province de Québec a passé une loi sur les conflits de travail concernant les agents des services publics qui leur enlève le droit de grève et établit un régime d'arbitrage obligatoire. Elle s'applique à tous les agents recrutés conformément aux dispositions de la loi du Québec sur la fonction publique (voir la liste de ces fonctionnaires au paragraphe 5 ci-dessus).
- 2—Par contre, la Province du Saskatchewan reconnaît aux fonctionnaires provinciaux et municipaux (à l'exception du personnel de cadre) le droit d'adhérer à un syndicat et de faire grève au même titre et dans les mêmes conditions que les employés « de droit civil ».
- 3—Des lois interdisant la grève aux agents de police et aux pompiers qui ne sont pas des volontaires ont été adoptées par les Provinces de l'Alberta, de la Colombie Britannique, de l'Ontario, du Saskatchewan,¹ et du Québec. Ces lois prévoient l'arbitrage obligatoire des conflits collectifs, intéressant ces agents.
- 4—Dans les neuf Provinces suivantes, l'Alberta, Colombie Britannique, Ile du Prince Edouard, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Ecosse, Saskatchewan et Terre-Neuve, les fonctionnaires municipaux sont assimilés aux employés de droit civil en ce qui concerne le droit syndical et le droit de grève. Dans la province d'Ontario il appartient

(1) A Guide to the Study of Labour Relations Legislation in Canada prepared by Legislation Branch, Department of Labour, Ottawa, October 1953.

aux administrations municipales de décider si elles veulent accorder ce traitement à leurs agents.

10. *Les autres agents des services publics, y compris le personnel des entreprises d'utilité publique.*

Sous réserve de ce qui a été dit au paragraphe 9, les agents des services publics et le personnel des entreprises d'utilité publique, qu'elles relèvent du secteur privé ou du secteur public, sont régis en principe par le droit commun de la grève.

a) *Le droit commun de la grève — Règle générale.* Selon la conception canadienne, influencée largement par les conceptions dominantes aux Etats-Unis, les premiers syndicats canadiens ayant été de filiales de syndicats américains, seul le syndicat reconnu administrativement comme représentant le personnel d'une entreprise peut déclencher une grève légale. Toute autre grève est illégale ou, plus exactement, ignorée du droit du travail. Dans ces conditions, seules les personnes affiliées à un syndicat possède légalement le droit de grève.

Les conséquences de cette situation sont multiples.

Il en résulte d'abord que le droit de grève n'est plus considéré comme un droit individuel de l'homme; il n'appartient qu'à l'unité organisée.

Certes, rien n'empêche un groupe non organisé de fonctionnaires, d'agents de services publics ou de simples travailleurs de faire la grève. Cependant, la légalité et les conséquences juridiques de cette grève seront jugées selon les principes généraux du « common law » et, dans certains cas, selon le droit civil du Québec. En d'autres termes, cette grève ne sera pas une grève « légale » au sens des lois spéciales sur les syndicats et sur les conflits de travail qui ont créé un « statut du droit de grève » et de règlement son exercice.

D'autre part, le droit de grève étant lié au droit d'affiliation syndicale, il faut se rapporter aux lois sur les syndicats, complétées dans certains cas par des lois sur la médiation et la conciliation des conflits de travail, pour connaître la catégorie des personnes auxquelles la loi positive accorde le droit de grève. Or, ces lois, fédérales aussi bien que provinciales, ne créent pas de régime spécial pour le per-

sonnel des services publics et des établissements d'utilité publique. Celui-ci suit le régime des employés et travailleurs des entreprises privées. Sauf les exceptions mentionnées aux paragraphes 12 et 14 ci-dessous.

1. Il en résulte qu'en règle générale, tout employé et tout travailleur, qu'il appartienne à un service public ou à une entreprise du secteur privé, a le droit d'adhérer à un syndicat et, par là, de participer à une grève déclenchée dans les conditions prévues par la loi.

12. b) *Les cadres.* Ceux-ci n'ont pas normalement le droit de grève. Car la loi fédérale sur les relations et différends industriels adoptée en 1900 (pour le texte actuel, voir Statuts refondus du Canada 1952, chapitre 152), ainsi que la plupart des lois provinciales leur interdisent expressément l'affiliation syndicale. Ainsi, la loi syndicale de la Colombie Britannique de 1948 prévoit que ses dispositions ne s'appliquent pas « aux personnes occupant un poste de confiance ou ayant le droit d'embaucher ou de renvoyer des employés. La loi correspondante de l'Ontario qui a souvent servi de modèle aux autres législateurs provinciaux, exclut de son champ d'application « les directeurs et les chefs de services, ainsi que les personnes exerçant les fonctions de directeurs ou occupant un poste de confiance ». Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises, privées et publiques. Elles visent les agents de cadre.

Dans ces conditions, les agents supérieurs des services publics et des entreprises d'utilité publique, comme ils sont privés du droit de s'affilier à un syndicat, n'ont pas le droit de faire la grève.

13. c) *Les agents subalternes.* Les agents subalternes des services publics ou d'utilité publique au contraire possèdent ce droit. Mais celui-ci n'est pas absolu, pas plus que celui des employés et ouvriers travaillant dans des entreprises du secteur privé.

En effet, suivant le précédent établi par la loi fédérale de 1900, toutes les provinces ont introduit la médiation et la conciliation de tous les conflits de travail. La grève n'est donc licite qu'après l'échec des tentatives de conciliation.

La médiation et la conciliation ont pour but essentiel d'éclaircir les données du litige et d'amener les parties à une entente. Si ces

efforts ont échoué, la Commission de Conciliation fait un rapport au Ministre du Travail de la Province ou du Canada, selon le cas, en indiquant la solution qu'elle préconise. Aucune des parties ou différend n'est obligée d'accepter ces conclusions et le Ministère n'a pas le droit de les imposer. Si l'accord ne s'établit pas entre les parties — et c'est seulement à cette condition — les travailleurs peuvent légalement recourir à la grève. On ne peut donc pas dire que les employés et travailleurs canadiens jouissent d'un droit de grève absolu.

La situation des agents subalternes des services publics au sens large est la même, étant donné que les lois en la matière ne contiennent pas de règles spéciales pour le personnel des services publics et des entreprises d'utilité publique et que le droit commun de la grève s'applique à tous les travailleurs (employés et ouvriers) quel que soit le genre de l'entreprise ou de l'institution à laquelle ils appartiennent.

Seule la Province de Québec a adopté un régime différent. Dans cette Province, la grève est interdite au personnel de presque tous les services publics, y compris les entreprises d'utilité publique, par suite de l'institution de l'arbitrage obligatoire. Nous nous abstenons d'analyser en détail la loi québécoise sur les conflits de travail dans les services publics étant donné qu'elle a fait l'objet d'un rapport spécial par Me Marc Lapointe.

CONCLUSIONS

14. *Principe.* Sauf dans la Province de Québec les agents des services publics, y compris les entreprises d'utilité publique, ont le droit de faire la grève, à condition d'avoir observé les règles sur la médiation et la conciliation. Ce droit n'est refusé qu'aux cadres, ainsi que (sauf dans le Saskatchewan) aux agents ayant le statut de fonctionnaires.

15. *Exceptions.* Plusieurs provinces refusent le droit de grève à certaines catégories d'agents employés par des services publics et des entreprises d'utilité publique. Dans ce cas elles prescrivent l'arbitrage obligatoire des conflits de travail.

Pareille législation est en vigueur :

- a) pour le personnel des « sociétés de la Couronne »; dans le Manitoba;

- b) pour les agents des services municipaux: dans l'Ontario (à condition que la Municipalité intéressée en ait ainsi décidé), et dans le Québec;
- c) pour les agents de police et pour les pompiers professionnels: dans l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Saskatchewan et le Québec. (*Notes: La Cour Suprême de la Nouvelle-Ecosse a jugé que les agents de la police municipale de cette province n'ont pas le droit de faire la grève puisqu'ils doivent être considérés comme des fonctionnaires. La Commission des Relations du Travail du Nouveau-Brunswick a jugé en sens contraire en ce qui concerne les agents des polices municipales de cette province.*)
- d) pour les instituteurs: dans l'Ontario et le Québec; et
- e) pour les autres agents de services publics et d'entreprises d'utilité publique: dans le Québec.

16. *Opinion publique et expériences pratiques.* Il résulte de cet exposé que la législation canadienne, fédérale ou provinciale, répugne en principe à l'idée d'interdire la grève, même lorsqu'il s'agit de conflits de travail dans une administration, un service public, ou dans une entreprise dont l'arrêt temporaire est contraire à l'intérêt général. On pense généralement qu'à la suite du rapport de la Commission de Conciliation qui a éclairci la dispute et apprécié les mérites des revendications des travailleurs, les parties — si besoin, sous la pression de l'opinion et des pouvoirs publics — arriveront à une entente qui rendra la grève inutile. L'interdiction rigoureuse de la grève, même dans les services d'intérêt vital, est en effet considérée comme une atteinte particulièrement grave aux principes de la liberté des conventions et au « libre marchandage » des conditions de travail.

L'expérience a montré jusqu'ici que la confiance témoignée au bon sens et à l'esprit civique des parties n'a pas été déçue.

17. Seule la Province de Québec a jugé utile d'interdire la grève à presque tous les agents des services publics au sens large. Or, cette décision a rencontré un peu partout une très grande hostilité. Ici, comme dans le reste du pays, la tradition, soutenue par une forte opinion publique, veut que les conditions de travail soient librement débattues entre les intéressés et que les pouvoirs publics s'abstiennent

d'intervenir autoritairement, même de façon indirecte, dans les conflits qui opposent les travailleurs à leurs employeurs, fût-ce dans des services dont l'arrêt constituerait un gêne pour la communauté.

L'histoire de la grève des chemins de fer en 1950, déclenchée peu après le début de la guerre de Corée, montre à quel point le Gouvernement fédéral pousse le respect de la « liberté sacrée du marchandage » en matière de conditions de travail, et cela même lorsque le conflit affecte un service « dont le fonctionnement régulier et ininterrompu est, à toute époque, indispensable à la sécurité nationale, à la défense du territoire et à l'ordre public ».

Dans ce cas, les employés « sédentaires » des principales compagnies de chemins de fer avaient demandé une amélioration substantielle de leurs conditions de travail. Après l'échec de la conciliation, ils annonçaient la grève pour le 22 août. Le Premier Ministre du Canada demandait alors aux intéressés de chercher un compromis dans les huit jours. En même temps il faisait savoir qu'en cas d'échec des négociations, il désignerait un nouveau médiateur. Les syndicats refusaient aussi bien d'entreprendre de nouvelles négociations que d'ajourner la grève. Ils acceptaient cependant les bons offices d'un médiateur. Le Gouvernement désignait le Recteur de Queens University comme médiateur. Les efforts du médiateur restaient stériles et la grève fut déclenchée à la date prévue. Le Premier Ministre du Canada assumait alors personnellement les fonctions de médiateur. Toutefois, quatre jours de négociations sous sa présidence ne conduisirent pas à un accord. Le Gouvernement convoqua immédiatement le Parlement fédéral en session extraordinaire aux fins d'adopter une loi d'exception.

En présentant cette loi au Parlement, le Premier Ministre insistait sur le fait que dans l'esprit du Gouvernement, elle devait être considérée comme exceptionnelle et unique, destinée exclusivement à mettre fin à ce conflit particulier. Il précisait qu'elle n'avait point pour but « de créer une procédure régulière pour la solution des conflits de travail dans les chemins de fer ». En fait, la loi n'entendait même pas de prescrire un règlement définitif du conflit en cause, mais obligeait seulement les compagnies de chemins de fer de donner suite à certaines des revendications de leur personnel qui, en échange devait immédiatement reprendre le travail. Les autres revendications des employés devaient, aux termes du projet de loi, faire l'objet de nou-

velles négociations collectives, et ce ne serait qu'au cas où celles-ci ne donneraient pas de résultat dans les trente jours que le Gouvernement désignerait un arbitre autorisé à rendre une sentence définitive liant les parties.

Le projet fut adopté avec quelques amendements par 175 voix contre 49. A aucun moment le Gouvernement n'avait menacé le personnel de chemins de fer de la mobiliser

18. Notons qu'en 1954, lorsqu'un nouveau conflit éclata entre les mêmes syndicats et les mêmes compagnies de chemins de fer, les parties, après l'échec de la conciliation, demandèrent immédiatement au Gouvernement de désigner un arbitre pour trancher définitivement le différend. L'arbitre désigné à cette occasion a été le Président de la Cour Suprême de l'Ontario.

19. Par ailleurs, le conflit qui a opposé en 1952 les agents de police de la Ville de Montréal à cette municipalité a fait ressortir les faiblesses de l'arbitrage obligatoire.

Le Président de la Cour Municipale de Montréal, Président de la Commission d'arbitrage désigné par le Gouvernement provincial, déclarait dès l'ouverture de la procédure qu'il refuserait d'envisager une augmentation de salaires. Ce fut aussi l'avis de l'arbitre nommé par la municipalité. Il n'y eut donc pas de débat sur les mérites des demandes des policiers, qui étaient pourtant appuyées par une documentation de plus de mille pages. Aussi n'est-il pas surprenant que les policiers refusèrent de se soumettre à la sentence arbitrale, rendue par 2 voix contre 1.

Comme la procédure n'était pas entachée de nullité, les policiers ne pouvaient pas en appeler aux tribunaux de droit commun. Ils menacèrent donc de recourir à la grève si la Ville ne se prêtait pas à de nouvelles négociations. La pression exercée par l'opinion publique amena finalement l'administration municipale à faire droit aux revendications les plus importantes de ses agents. Des négociations eurent lieu six mois après la publication de la sentence arbitrale aboutirent à un compromis qui anéantit en fait cette décision

20. Depuis lors le nombre des adversaires de l'arbitrage obligatoire n'a fait qu'augmenter. Toutefois, la loi québécoise n'a pas été

abrogée et rend un service certain: de juin 1950 à mai 1955, 19 demandes d'arbitrage ont été présentées par les employés de la Compagnie de Tramways de Montréal, par les employés de différents hôpitaux et par les instituteurs de certaines écoles primaires; trois arbitrages se sont terminés par un compromis et, dans la plupart des autres cas, un compromis a été obtenu au moins sur certains points litigieux.

L'opinion dominante dans le pays est cependant fort bien résumée dans un mémoire présenté par une municipalité de l'Ontario en vue de rendre le droit de grève aux agents des services de police, conformément à une proposition émanant de la Commission des Affaires municipales créée par la Province de l'Ontario. On y lit :

« La force et la justification de la grève résident dans la possibilité de faire appel à l'opinion publique lorsqu'une des parties en cause est traitée injustement. Si l'on permet aux intéressés de refuser la négociation et de recourir immédiatement à l'arbitrage obligatoire, on élimine en fait l'intervention de l'opinion publique, qui est l'essence même du système démocratique ».

Il faut ajouter que les grèves, quelle que soit l'entreprise touchée, sont très peu populaires en dehors des milieux syndicaux, et les syndicats le savent. Leurs chefs, d'ailleurs, sont des hommes d'affaires avertis plutôt que des apôtres de la lutte des classes.
