

Une Loi Nouvelle: Le Code du Travail

Raymond Lachapelle *

Le Code du Travail de la province de Québec fut sanctionné le 31 juillet 1964, et il entra en vigueur le 1er septembre 1964.¹ Il constitue une consolidation des lois antérieures relatives aux relations de travail, qu'il remplace sans expressément les abroger.

Les dispositions significatives du Code du Travail ne prennent de relief qu'en comparaison avec celles des lois anciennes. Il faut décrire le développement antérieur de la loi pour pouvoir comprendre le changement qu'apporte le Code du Travail.

Il est impossible d'étudier en détail toutes ces lois antérieures. Nous devons nous contenter d'en souligner les points saillants, et surtout d'en dégager les lignes de force qu'elles renferment. Il est important de noter que ces lois entérinaient les principes suivants: la reconnaissance syndicale de l'association majoritaire, la négociation obligatoire, l'intervention conciliatrice obligatoire, l'arbitrage obligatoire, la suspension de la grève pendant une période déterminée, l'interdiction de la grève au cours de la durée d'une convention collective au profit d'une intervention arbitrale obligatoire et décisive.

Nous devons expliquer davantage la portée de l'intervention gouvernementale au cours de la négociation d'une convention collective. La loi québécoise présentait un double système selon qu'il s'agissait des salariés en général ou du groupe particulier des salariés des services publics ainsi que des salariés gouvernementaux, municipaux et scolaires. En général, la loi québécoise imposait l'intervention conciliatrice et l'arbitrage normatif mais non décisif. L'intervention gouvernementale apparaissait donc en deux stades successifs au niveau de la négociation.

En 1961, la loi a fait disparaître l'arbitrage normatif pour le remplacer par l'arbitrage improprement dit, c'est-à-dire l'arbitrage de la nature d'une médiation, ce qui signifiait la prolongation de la négociation devant un arbitre qui devait se révéler meilleur tacticien que juge.²

* Avocat au Barreau de Montréal, chargé de cours à l'Université McGill.

¹ 12-13 Eliz. II, S.Q. 1964, c. 45.

² *Loi Modifiant la Loi des Relations Ouvrières* 9-10 Eliz. II, S.Q. 1960-61, c. 73.

La loi conservait l'intervention gouvernementale à double palier, mais elle substituait la médiation à l'arbitrage normatif. Québec abandonnait, par là, la tradition canadienne³ de l'intervention normative et il se rapprochait de l'option américaine de la libre négociation. Quelle direction définitive l'évolution de la loi prendrait-elle ? Il fallait attendre le Code du Travail pour répondre à cette question.

Par ailleurs, la loi antérieure avait institué un régime spécial pour les salariés des services publics, ainsi que les salariés gouvernementaux, municipaux et scolaires.⁴ Avec des variantes pour chaque sous-groupe de salariés, le système québécois avait constitué une enclave qui renfermait quelque deux cent mille salariés soumis à l'intervention conciliatrice obligatoire et à l'arbitrage obligatoire et décisif de tous leurs différends, qu'ils soient de la nature de différends de négociation ou d'interprétation. Dans tous les cas, ces salariés étaient frappés d'une interdiction absolue de faire la grève. L'attitude du Québec était, à leur sujet, unique au Canada. La question de leur affranchissement se posait.

Il existait un second groupe de salariés sous-privilégiés. C'était celui constitué par les professionnels salariés des disciplines suivantes : le droit, le notariat, la médecine, le génie, l'architecture, l'art dentaire, l'art vétérinaire, la pharmacie, l'optométrie et l'arpentage.⁵ La loi leur niait le droit à la reconnaissance syndicale, en les excluant de la définition de « salariés ».⁶ Il s'agissait de décider si ces salariés devaient accéder à la reconnaissance que la loi prodiguait aux autres salariés.

Le Code du Travail tire son originalité surtout de la façon dont il a résolu les trois problèmes que nous avons énumérés. Mais ce n'est pas au hasard que ces solutions furent élaborées. Nous croyons plutôt qu'une philosophie a présidé à leur formulation et que cette philosophie traduit, en quelque sorte, l'esprit du nouveau québécois.

D'autre part, la formulation même de cette philosophie est encore originale par certains aspects, soit qu'elle importe dans notre droit des concepts étrangers, soit qu'elle emprunte à d'autres lois des concepts qui semblent innovateurs dans les cadres du Code du Travail.

Ces deux traits du Code du Travail justifient une analyse de fond qui, même si elle demeure sommaire, sera révélatrice.

³ Excepté la province de Saskatchewan.

⁴ *Loi concernant les Différends entre Employeurs et Employés des Services Publics municipaux*. S.R.Q., 1941, c. 169; *Loi concernant les Corporations Municipales et Scolaires et Leurs Employés*, 13 Geo. VI, c. 26; *Loi du Service Civil*, S.R.Q. 1941, c. 11.

⁵ S.R.Q. 1941, c. 262 à 275.

⁶ S.R.Q. 1941, c. 162A, article 2, alinéa 3.

I. LA PHILOSOPHIE DE LA LOI

La loi est l'expression d'une philosophie sociale, politique et économique. Si la structure juridique est parfaite, la philosophie qui s'en dégage devient lumineuse. Si l'expédient législatif domine, il n'en reste pas moins que du compromis s'échappent des lueurs qui deviennent autant de points de repère d'un certain complexe philosophique.

Le Code du Travail tire sa matière du fonds mouvant des réalités les plus sensibles de la société québécoise, au niveau des relations patronales-ouvrières. Il exprime une réalité politique « pressurée » par une rapide évolution démocratique. Il évoque l'éclatement de certains cadres sociaux, et incite au nivellement des classes. Il encourage l'affrontement dynamique du capital par les forces associées du travail, et il restreint l'intervention étatique aux cas extrêmes de l'ultime intérêt public. En cela, le Code du Travail est le reflet de la nouvelle réalité québécoise, et ce trait suffit à nous inviter à parfaire l'image de sa philosophie nouvelle.

A. Philosophie sociale

Sur le plan social, le syndicalisme québécois qui s'était installé chez la classe ouvrière, arrivait avec peine à rejoindre le technicien. Il s'arrêtait aux pieds de la petite bourgeoisie qui, de haut, le considérait comme le mal nécessaire des gagne-petit. Ainsi, l'ancienne loi des Relations Ouvrières entérinait le prestige ou la vanité des professions, et elle encourageait l'emprise des corporations professionnelles sur l'économie bourgeoise. Pour certaines des vieilles professions, cette destinée était sublime. Pour d'autres, et surtout chez les nouvelles professions, comme celle de l'ingénieur, le tiraillement interne entre le patron et le salarié au sein d'une même corporation, était une cause de dissension qui annonçait une déchirure prochaine. Chez les jeunes, enfin, de toutes les professions, qui avaient vécu dans le vent frondeur de l'après-guerre, et qui presque tous étaient épris d'une mystique de la socialisation, la rigidité des cadres de la corporation et l'abandon dans lequel leurs aînés les laissaient se débattre, leur prouvaient suffisamment que l'action collective de l'association syndicale était leur seule délivrance et leur seule destinée.

Par ailleurs, le professionnel dans l'agencement complexe de l'économie moderne se sentait dépersonnalisé. Son activité individuelle avait décliné au profit de celle du groupe. Ou bien, sa spécialisation professionnelle l'avait amené à adhérer à d'autres spécialisations dans un organisme gouvernemental, industriel ou commercial, comme

une cellule adhère à d'autres cellules pour constituer un organe physique.

Le patronat lui-même était devenu dépersonnalisé. L'employeur était, de plus en plus, une forme juridique sous un nom de corporation, qu'activaient des administrateurs pour des personnes inconnues. Bien plus, l'employeur s'était déshumanisé.

Le salariat signifiait donc pour le professionnel le même processus psychologique et social que pour l'ouvrier. Ne nous étonnons donc pas si le phénomène syndical présentait au professionnel les mêmes attraits. Il y trouvait une nouvelle dimension psychologique et une nouvelle dimension sociale. De plus, l'action collective lui convenait parce qu'il considérait le salariat comme une fonction permanente et le syndicat comme l'expression dynamique de cette fonction.

Le professionnel a-t-il développé une conscience prolétarienne ? Cette question s'ouvre sur des hypothèses et il est impossible d'y répondre. Pourtant, nous prédisons que le professionnel s'attachera davantage à une notion de socialisation qu'à celle de socialisme. Il serait téméraire de deviner son attitude au-delà de cette affirmation.

Nous pouvons maintenant comprendre le mouvement collectif qui a porté le professionnel vers le syndicalisme, mouvement qui fut accéléré par le renouveau québécois pour devenir bientôt une percée dans les cadres traditionnels. Rien de conventionnel ne pouvait plus l'endiguer. Les perturbations qui grondaient en profondeur jaillissaient en surface.

Le législateur l'a compris, qui, dans un acte décisif, a nivelé les inégalités sociales des professions par le Code du Travail. Maintenant, ils sont tous réunis dans la même « opportunité » : les avocats, les notaires, les médecins, les ingénieurs, les architectes, les dentistes, les vétérinaires, les pharmaciens, les optométristes et opticiens, les arpenteurs. Ils sont tous réunis au niveau du salariat, sauf qu'ils conservent encore leurs groupes distincts. Ils sont tous réunis par les liens du syndicalisme pour une action collective à leur mesure.

Les jeunes professionnels font déjà craquer les assises des corporations. Chez d'autres, il y a beaucoup d'hésitation et de tâtonnement. Que leur réserve l'avenir ? Nous croyons que le mouvement s'accroîtra, d'abord au sein des institutions gouvernementales, ensuite auprès des organismes industriels et commerciaux. Le mouvement oscillera entre l'affiliation aux centrales syndicales et l'autonomie des groupements, sous forme simple ou fédérée. Le syndicalisme en cette province recevra l'influx nouveau d'une pensée plus hardie et d'une action plus contrôlée. La société québécoise entière y trouvera un levain qui la transformera.

Sur le plan social, il ne faudrait pas minimiser la portée de la libération politique dont jouissent maintenant, depuis le Code du Travail, certains salariés, ouvriers et fonctionnaires, qui autrefois étaient régis par la Loi du Service Civil. Ni la portée de la libération politique octroyée aux autres salariés de la Couronne.

Le nombre même de tous ces « libérés » contribue aux répercussions d'ordre social que le Code du Travail a fait naître en les intégrant à son système. Par ailleurs, le Code du Travail atteint ici les groupements intermédiaires qui s'enracinent dans la vie québécoise. Groupements stables qui transmettent continuellement la sève sociale à tous les niveaux.

A ce nombre s'ajoute encore le nombre de tous les salariés des services publics, et ceux des corporations municipales et scolaires, qui sont délogés par le Code du Travail de la quiétude où les plaçait l'arbitrage obligatoire, et qui dorénavant seront lancés en pleine lutte économique. Pour la plupart d'entre eux, la grève est devenue une éventualité possible. Leur pensée sociale s'y ajustera, et leur action en deviendra plus vive et plus éclairée.

En résumé, le Code du Travail introduit une philosophie sociale qui reconnaît la transformation de toutes les couches de la société québécoise. Cette transformation s'opère par la pensée et par l'action. Par la pensée, la société élargit ses cadres en éliminant les divisions trop étanches des classes. Par l'action, la société atteint la pleine maturité en s'engageant dans un dynamisme collectif qui mettra son sens des responsabilités à l'épreuve.

En cela, le Code du Travail est plus qu'un document juridique. Il est le manifeste social d'une société nouvelle.

B. Philosophie politique

Sur le plan politique, le Code du Travail nous offre deux traits nouveaux: une « démystification » de la Couronne, et une « dépolitisation » du salariat.

La Couronne est démystifiée des brocards qui la revêtaient comme autant d'oripeaux. Sa Majesté accepte sa responsabilité sociale d'employeur dans les services gouvernementaux aussi bien que dans les agences de la Couronne. L'administration interne se libère d'un traditionalisme politique qui pesait lourdement sur la vie québécoise.

Cette « démystification » s'accompagne d'une « dépolitisation » du salariat sous le joug de la Couronne. Beaucoup plus efficace que la Loi du Service Civil, le Code du Travail réduira, là où il s'applique, le favoritisme et les abus d'influence. Le salarié ne craindra plus

le changement de régimes politiques; il recherchera bien moins l'avancement par grâce du député.

La « dépolitisation » s'accroît encore par la disparition du Code du Travail de la prohibition qui frappait l'association « communiste ». ⁷ Nous ne voyons pas ici une condescendance de la loi à l'égard des communistes, mais plutôt l'affranchissement des relations industrielles de tout lien politique. Le credo politique ne doit pas trouver d'écho dans le pluralisme social d'un renouveau québécois.

Ce double phénomène politique démocratise la société québécoise. Le Code du Travail brise la traditionnelle évolution d'autorité qui trouvait sa source dans le mythe de la Couronne et le souverain caprice du Gouvernement. Le pôle d'attraction est déplacé.

Cette démocratisation laisse poindre un autre pôle d'attraction: le syndicat. En effet, le syndicat s'interpose maintenant comme un corps intermédiaire désigné par le Code du Travail, parce qu'il réunira tous les intérêts et toutes les exigences de ses nouveaux membres. Sa voix pourra prendre une intonation politique, non par choix ou par calcul, mais par l'effet naturel de la situation créée par le Code du Travail.

Le Code du Travail viendra donc hâter la transformation politique du Québec, en dégagant une philosophie qui favorise l'action démocratique. Il appelle cependant le syndicat à s'emparer du rôle avant-gardiste. A ce titre, le Code du Travail laisse entrevoir une nouvelle forme de démocratie.

C. Philosophie économique

La philosophie du Code du Travail s'inspire d'un climat de confiance et d'épanouissement.

La confiance se traduit par le retrait remarquable de l'intervention étatique dans les relations ouvrières. En effet, la conciliation devient la règle, et l'arbitrage, l'exception. L'affrontement économique est encouragé dans tous les secteurs, sauf pour les policiers et pompiers. Même au cours de la durée d'une convention collective, une clause de révision peut donner ouverture à la décision économique.

L'absence d'intervention normative encourage le « volontarisme » dans les relations industrielles et stimule le sens du réalisme et de la responsabilité chez le patronat et le syndicat, à l'étape des négociations. Sans doute, dans la période d'ajustement y aura-t-il des erreurs de calcul qui se manifesteront par des explosions économiques, mais

⁷ *Loi modifiant la Loi des Relations Ouvrières*, 2-3 Eliz. II, S.Q. 1953-54, c. 10.

dans la période qui suivra, les règles du libre jeu seront mieux comprises et mieux appliquées.

Cette confiance ne peut exister que sous le signe de l'épanouissement. Dans l'ordre de la pensée d'abord, le patronat et le syndicat devront préciser leurs buts et mûrir lentement leur politique économique. Dans l'ordre de l'action ensuite, chaque partie cherchera à amplifier ses moyens en se donnant des cadres plus vastes et plus puissants.

Le « volontarisme » est facilement optimiste et prometteur. Mais pourra-t-il résister à la poussée de la planification économique que semble exiger le renouveau québécois ? A priori, la synthèse entre la planification et le volontarisme paraît impossible. Cependant, on peut parler d'une collaboration tripartite entre l'état, le patronat et le syndicat, sans renoncer aux structures démocratiques. Cette collaboration reste cependant un objectif d'avenir qui ne pourra être atteint que si le patronat et le syndicat parviennent à une pleine maturité économique.

D. Conclusion

Nous avons cru pouvoir lire dans le Code du Travail une philosophie à l'image du renouveau québécois. Le Québec, selon nous, a brisé les liens séculaires qui l'enserraient dans la tradition. Sur le plan social, la vie collective emporte toutes les classes dans son élan. Sur le plan politique, les vieilles institutions accusent un recul définitif devant l'avance démocratique. Sur le plan économique, la société fait reposer sur une confiance adulte son espoir d'une vaste expansion. Et ces reflets dans le Code du Travail semblent faire miroiter la promesse d'un Québec nouveau.

Le Code du Travail est une étape décisive dans le développement du droit industriel du Québec, mais il est toujours permis de projeter vers l'avenir. Il est probable que la forme aujourd'hui réduite d'intervention gouvernementale s'amenuisera davantage demain. La conciliation obligatoire est sans doute appelée à disparaître, et la période statutaire d'avant-grève vouée à raccourcir. Par ailleurs, les relations patronales-ouvrières s'amplifieront entre des unités multiples de syndicats et d'associations d'employeurs, au point que des unités-blocs s'affronteront au niveau de l'industrie. Le champ industriel se trouvera alors prêt à recevoir une planification économique qui respectera la structure démocratique.

II. LES INNOVATIONS JURIDIQUES

Nous rappelions au début de cette étude que le législateur avait introduit dans le Code du Travail des formules juridiques qui, sur le fond de la législation ancienne, faisaient taches nouvelles. Nous en ferons une analyse succincte, au hasard des dispositions du Code du Travail.

1. La juridiction *ratione personae*

Le législateur québécois a cherché à imiter les autres autorités provinciales en conférant à la Commission des Relations du Travail une compétence absolue relativement à la qualification de la notion de salariés. Il laisse la différenciation de cette notion « au jugement de la Commission »,⁸ dans l'espoir que la Commission puisse échapper au contrôle de la Cour Supérieure.

L'expression employée par le législateur est plus timide que celle qu'on retrouve dans d'autres statuts provinciaux. Nous croyons que cette clause n'aura qu'un effet relatif, et moindre que celui de la clause habituelle qu'ont déjà considéré les tribunaux du pays.⁹

2. Le concessionnaire forestier

Dans les cadres de la juridiction de la Commission, il s'agissait souvent de déterminer de quel employeur les salariés étaient les employés. La question se posait surtout dans le domaine forestier. De multiples litiges sont nés devant la Commission à ce sujet, et les Tribunaux supérieurs en ont été saisis.¹⁰

Le législateur a tranché le litige en édictant une présomption de droit à l'encontre du concessionnaire forestier, ou d'une association d'employeurs forestiers réunis à cette fin.¹¹

3. La poste, mandataire de la commission

Le salarié qui croit avoir été illégalement congédié, suspendu ou déplacé par son employeur, peut s'en plaindre par écrit à la Commission dans les quinze jours de l'événement. Le délai a toujours été

⁸ Art. 1 (m).

⁹ *Bruton v. Regina City Policemen's Association* (1945) 3 D.L.R. 437 (Sask. Court of Appeal); *The King v. Labour Relations Board (N.S.)* (1951) 4 D.L.R. 227 (Nova Scotia Supreme Court); *Labour Relations Board (B.C.) v. Canada Safeway Ltd.* (1953) 2 S.C.R. 46; *Bradley et al. v. Canadian General Electric Co. Ltd.* (1957) 8 D.L.R. (2d) 65 (Ontario Court of Appeal).

¹⁰ *Commission de Relations Ouvrières (P.Q.) v. Canadian International Paper Co.* [1963] B.R. 181.

¹¹ Art. 2.

considéré comme de rigueur, et la Commission admettait le plus souvent la théorie de la réception. Ce système causait un préjudice au salarié. Le législateur a donc assoupli la règle, en acceptant la théorie de l'expédition par la poste dans le même délai. La fiction de ce mandat légal détenu par la poste n'est pas sans intérêt.

4. Les délais de la requête en accréditation ou en révocation de ce certificat

Le Code du Travail a restructuré tous les délais,¹² là où, sous l'ancienne loi, la pratique de la Commission comblait souvent le silence du législateur. Le nouveau système ne comporte pas seulement plus de clarté; il confère à l'accréditation une durée plus stable.

5. L'effet de l'accréditation ou de la révocation de l'accréditation sur la convention collective

L'ancienne loi admettait le principe que la reconnaissance syndicale d'une nouvelle association mettait fin à la convention collective détenue par l'association antérieure, certifiée ou non. Le Code du Travail va plus loin. Il introduit une formule plus complète. Au cours de la demande d'accréditation, la Commission peut maintenant prévenir la conclusion d'une convention collective.¹³ La révocation de l'accréditation met également fin à la convention collective.¹⁴ Et surtout, l'accréditation confère à la nouvelle association, si celle-ci le désire, une subrogation de plein droit dans la convention en vigueur conclue par une autre association.¹⁵

6. La déduction syndicale révocable

L'accréditation permet d'obtenir de l'employeur la déduction à la source des cotisations syndicales, sur présentation d'une autorisation volontaire et révocable donnée par un membre de l'association.¹⁶ Cette formule pourvoit un élément économique en faveur de l'association, mais elle n'écarte pas les autres formules plus complètes qui ont cours dans les conventions collectives.

7. La convention collective

Le Code du Travail définit mieux la nature et les effets de la convention collective que ne le faisait l'ancienne loi. Il était peut-être

¹² Art. 21 et 32.

¹³ Art. 33.

¹⁴ Art. 35.

¹⁵ Art. 49.

¹⁶ Art. 38.

inutile d'incorporer certaines dispositions.¹⁷ Le Code du Travail ajoute cependant certaines autres dispositions dont l'originalité est frappante.

Par exemple, l'effet de la convention collective conclue par une association d'employeurs s'étend aux membres qui adhèrent ultérieurement à l'association.¹⁸ Cette formule devient nécessaire parce que le Code du Travail omet l'accréditation d'une association d'employeurs. De plus, cette formule permet une souplesse inégalée pour régir une même industrie.

A titre de second exemple, le mandat que confère l'accréditation ou la reconnaissance à une association a une valeur absolue à l'égard de toute la convention collective, puisque l'association peut maintenant exercer tous les recours que la convention accorde à chacun des salariés.¹⁹ Cette formule, tirée de la loi des syndicats professionnels, sera d'un précieux secours à l'association pour faire valoir son action collective, en mettant à l'abri de son mandat légal la faiblesse individuelle de ses membres.

8. La clause de revision

Nous avons déjà mentionné cette clause dans la première partie de notre étude. Il s'agit d'une clause de la convention collective qui permet la réouverture des négociations pour un objet spécifique et à des conditions déterminées.²⁰ La clause favorise le terme plus long d'une convention collective sans restreindre le jeu des forces économiques. La grève est permise en ce cas, après « l'observance » des formalités prescrites.

9. L'injonction administrative

Le droit américain a sans doute inspiré notre législateur à l'égard de l'injonction judiciaire décernée à la demande du procureur général pour empêcher une grève ou y mettre fin.²¹ Cette procédure extraordinaire s'applique à la grève dans les services publics, lorsque la santé ou la sécurité publique est en danger. Elle est précédée d'une commission d'enquête qui constate les faits. Elle a une portée limitée quant à sa durée, et elle n'a d'effet qu'à l'instar d'une soupape de sûreté.

¹⁷ Art. 50 al. 1; art. 55.

¹⁸ Art. 56.

¹⁹ Art. 57.

²⁰ Art. 95.

²¹ Art. 99, Taft-Hartley Act, 1944.

10. L'intervention de la Cour d'appel en matière d'émission de brefs de prérogative

La disposition habituelle qui protège la Commission et les organismes d'arbitrage contre la revision de leurs décisions par les tribunaux supérieurs, a été remodelée par le Code du Travail.²² La nouvelle facture gagne par sa netteté et sa logique. Nous doutons encore beaucoup de son efficacité. Le législateur l'a compris ainsi, puisqu'il a prévu qu'au cas où le bref serait émis ou une injonction décernée, deux juges de la Cour du Banc de la Reine pourraient sur requête l'annuler.²³

Or, la seconde disposition ne peut avoir quelque efficacité que si la première en possède une certaine. Cependant, l'avantage d'une seconde revision peut valoir pour réprimer certains abus.

11. Les dispositions transitoires

L'originalité des dispositions transitoires provient du fait que le Code du Travail remplace les lois antérieures sans les abroger. Il s'agit bien d'une consolidation des lois anciennes, avec cette différence qu'au cas d'incompatibilité, la loi nouvelle doit prévaloir. Par ailleurs, lorsque la loi nouvelle s'exprime clairement, relativement à son application, l'ambiguïté disparaît.²⁴

Des doutes persistent néanmoins lorsqu'il s'agit de savoir si la Commission des Relations de Travail excède sa juridiction lorsqu'elle utilise la papeterie de la Commission des Relations Ouvrières.²⁵ Des doutes plus sérieux encore se soulèvent sur l'application du Règlement No 1 de la Commission des Relations Ouvrières.

Relativement à cette dernière question, les tenants de la proposition de l'application du Règlement No 1 invoquent le fait que l'entité juridique de la première Commission a été continuée sous un nom nouveau, et que, suivant le chapitre 1 des Statuts Refondus de Québec, concernant l'interprétation des lois, « la corporation conserve son existence . . . ». En conséquence, le Règlement No 1 serait encore en vigueur, pour autant que ses dispositions n'ont pas été incorporées à la loi nouvelle, ou ne lui seraient pas contraires.

Par ailleurs, les tenants de la proposition de l'abrogation du Règlement No 1, s'en tiennent au texte de la loi²⁶ qui suggère que

²² Art. 121.

²³ Art. 122.

²⁴ Art. 136 à 140; art. 143.

²⁵ *Cie Paquet Inc. v. Commission des Relations du Travail et Association Internationale des Commis du Détail C.S.*, Québec, No 134723, 4 décembre, 1964.

²⁶ Art. 136.

seul le Code du Travail s'applique aux affaires autrefois pendantes devant la Commission de Relations Ouvrières.

Il serait hasardeux de trancher ici le débat. Nul doute que la Commission dans toute affaire pendante ne peut négliger l'existence du Règlement No 1. Encore serait-il souhaitable que la Commission pour toute affaire nouvelle édicte un second Règlement.²⁷

III. CONCLUSION

La philosophie du Code du Travail se voulait être dynamique. Les dispositions nouvelles du Code reflètent ce même dynamisme. Nous en avons étudié quelques-unes. D'autres, moins marquées au coin de l'originalité, contiennent néanmoins virtuellement des effets qui rejailliront sur toutes les relations du Travail. Nous pensons au pouvoir de la Commission d'ordonner le vote secret « chaque fois qu'elle le juge opportun ».²⁸ Ce pouvoir régulateur est précieux pour conserver l'harmonie intersyndicale et pour stabiliser les relations patronales-ouvrières. Nous pensons aussi au pouvoir de la Commission de réglementer par procédure spéciale l'industrie de la construction.²⁹ Il est regrettable que ce pouvoir se limite à l'accréditation à

²⁹ Art. 27.

raison du « caractère temporaire ou saisonnier » de l'entreprise. Nous croyons que le législateur aurait dû montrer plus de hardiesse et, s'inspirant de l'expérience ontarienne,³⁰ suggérer au moins des normes réalistes concernant également la convention collective, la conciliation et la grève dans l'industrie de la construction.

La complexité du problème et la pression des groupes empêchent ici le législateur de préciser sa politique. Ailleurs, l'action bien définie du législateur illustre la claire exigence de l'intérêt public. Dans les deux cas, une même raison explique cette attitude: le Code du Travail est un code vivant.

²⁷ Art. 24 et 115.

²⁸ Art. 25.

³⁰ Report of the Royal Commission on Labour-Management Relations in the Construction Industry, 1962, H. Carl Goldenberg, O.B.E., Q.C., Commissioner (Ministry of Labour, Province of Ontario).