

# Relations industrielles Industrial Relations



## [Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 11, numéro 2, mars 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022648ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022648ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Résumé de l'article

La présente chronique rapporte des extraits de sentences arbitrales et de décisions judiciaires récentes concernant les questions suivantes : rétroactivité décrétée de la part des unions et des compagnies; griefs concernant l'application de conventions collectives.

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce document

Gagné, J.-H. (1956). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(2), 112–121. <https://doi.org/10.7202/1022648ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1956

Cet article est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**Érudit**

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

*La présente chronique rapporte des extraits de sentences arbitrales et de décisions judiciaires récentes concernant les questions suivantes : rétroactivité décrétée de la part des unions et des compagnies; griefs concernant l'application de conventions collectives.*

### 1—DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La tendance est vers l'acceptation ou la recommandation de conventions collectives pour une plus longue période. Plusieurs décisions arbitrales ont été rendues dans ce sens. Nous n'en citons que quelques-unes.

Dans le cas de *Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec Inc.*<sup>1</sup>, le conseil d'arbitrage recommande une convention collective avec une durée de deux (2) ans.

Dans un autre cas, celui de *Montreal Tile, Terrazo & Marble Employers' Association*<sup>2</sup>, le rapport majoritaire recommande le 30 décembre 1955, la passation d'une convention collective pour une période d'un an à compter du premier avril 1955. L'arbitre patronal, M. Arthur Matteau, dans son rapport minoritaire, expose ainsi son point de vue sur la question:

*« Il semble bien M. le Ministre que lorsque vous nous avez nommés sur le présent tribunal vous nous aviez confié la mission de régler un différend, à savoir, faire des recommandations aux parties au litige en vue de conclure une convention — cette convention à intervenir la loi oblige qu'elle soit pour un terme d'un an, deux ans ou trois ans. Le but du*

*législateur en fixant de tels termes était sans doute de viser à la paix industrielle pour un temps déterminé. Je suis d'opinion que les parties à toute convention doivent respecter ces termes imposés par la loi — quitte à se prévaloir des dispositions de l'article 15, Loi des relations ouvrières si l'on veut remplir l'intervalle entre la fin de la Convention précédente et le début de la Convention projetée.*

*Dans l'intérêt des parties et pour donner une signification pratique aux recommandations faites par votre tribunal d'arbitrage, je recommande M. le Ministre que la date de la convention à intervenir entre les parties soit la date de l'entente que les parties signeront à la suite de cet arbitrage ».*

Deux tribunaux d'arbitrage ont siégé simultanément dans le cas plus haut mentionné, l'un pour étudier les conditions de travail des employés de l'intérieur, l'autre pour ceux de l'extérieur. Dans le deuxième, il y eut également un rapport minoritaire de l'arbitre patronal sur la même question. Voici comment s'exprime M. Eugène Lacasse à ce sujet<sup>3</sup>:

*« L'article 13 de la convention collective se lit comme suit :  
« les deux parties s'engagent à faire une demande conjointe au Ministre du Travail dans le plus court délai possible pour obtenir une extension juridique à cette convention et pour*

(1) Ministère du Travail, document No 977, page 2; date de sentence: 8 février 1956; Différend entre *Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec Inc.* et *Amalgamated Clothing Workers of America*. Membres du tribunal: président: Juge René Lippé; arbitre patronal: Moe Levitt; arbitre syndical: Jack Spector.

(2) Ministère du Travail, document No 964, page 13, date de sentence: 23 janvier 1956; Différend entre *Montreal Tile, Terrazo & Marble Employers' Association* et *Association des Ouvriers de l'Industrie du Marbre, tuile et terrazo Inc.* Membres du tribunal: président: Me Claude-Edouard Héту; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Me Marc Lapointe.

(3) *Ibid.*, page 13.

GAGNE, JEAN-H., LL.L., M.Sc.Soc. (relations industrielles); chargé de clinique en jurisprudence du travail à l'Université Laval.

permettre que les termes de cette convention collective soient appliqués à cette industrie dans la province de Québec ».

Je suis fort surpris de l'attitude prise par mes collègues dans leur recommandation majoritaire de radier cette clause de la convention collective. J'ignore totalement les raisons de leur geste, car elles ne sont même pas mentionnées dans la sentence.

Depuis plus de quinze ans, une convention collective à extension juridique régit cette industrie. Elle n'a pas été imposée aux parties mais a été, d'année en année, acceptée par consentement mutuel.

Si donc la partie syndicale l'a acceptée, c'est qu'elle désirait faire bénéficier tous les employés de cette industrie des nombreux avantages du décret.

A la suite de ces ententes, les parties ont amélioré les conditions de travail des employés et ont créé une stabilité dans cette industrie. Pourquoi alors la partie syndicale, sans aucune justification, demande-t-elle de radier cet article de la convention ? »

Dans deux autres affaires, celle de *Montreal Casket*<sup>4</sup> et de *Sorel Industries*<sup>5</sup>, les sentences arbitrales recommandant la passation de conventions collectives d'une année à compter de la date de leurs signatures.

Dans la sentence de *Montreal Casket*, nous pouvons lire ce qui suit à ce sujet :

« II.—Clause 18 — *Durée de la convention.*

*La présente convention demeurera en vigueur du 15 novembre 1955 jusqu'au 14 novembre 1956 inclusivement, et se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins qu'une des parties avise l'autre partie, par écrit, durant une période commençant pas plus de soixante (60) jours et se terminant pas moins*

*de trente (30) jours avant la date d'expiration de cette convention ou de tout renouvellement de celle-ci, de son intention de terminer ou d'amender cette convention.*

*Dependant, cette convention ne deviendra effective qu'après avoir été contresignée par un officier de l'Union Internationale, dûment autorisé à cet effet. Lorsque contresignée, cette convention sera considérée comme ayant été effective depuis la date inscrite au premier paragraphe de cet article ».*

Nous notons au deuxième paragraphe de l'extrait cité que la signature par un officier de l'Union Internationale est absolument nécessaire pour rendre la convention collective effective.

## 2.—LA RÉTROACTIVITÉ DANS LES SENTENCES ARBITRALES

Cette question est constamment débattue dans les sentences arbitrales. Le processus des négociations directes, de la conciliation et de l'arbitrage apporte des délais assez considérables entre la date d'expiration d'une convention collective et celle de la signature d'une nouvelle. D'où la nécessité pour les conseils d'arbitrage de décider à ce sujet.

Dans le cas de *Associated Clothing Manufacturers of the Province of Québec Inc.*<sup>6</sup>, les trois membres du tribunal ont chacun leur opinion à ce sujet, le président recommande la signature d'une convention à compter de la date de la sentence arbitrale, le représentant syndical recommande une rétroactivité de quatre (4) mois et le représentant patronal recommande l'application de nouvelles conditions de salaires dans un mois seulement de la date de la sentence arbitrale.

Dans le cas de *Sorel Industries Limited*<sup>7</sup>, une rétroactivité incomplète a été accordée. La convention était expirée depuis le 31 janvier 1955 et une rétroactivité au 1er juin 1955 a été accordée.

Dans le cas déjà cité de *Montreal Tile, Terrazo & Marble Employers' Association*<sup>8</sup>, le conseil d'arbitrage re-

(4) Ministère du Travail, document No. 957, page 4; date de sentence: 16 novembre 1955; Différend entre Montreal Casket et Upholterers' International Union of N.A., Local 302. Membres du tribunal: président: Léonce Girard; arbitre patronal: Eugène Lacasse; arbitre syndical: Donat Thériault.

(5) Ministère du Travail, document No 872, date de sentence: 3 février 1956; Différend entre Sorel Industries Limited et United Steelworkers of America, Local 4729. Membres du tribunal: président: Juge Philippe Marchand; arbitre patronal: Me Robert Lafleur, C.R.; arbitre syndical: Jean Gérin-Lajoie.

(6) cas déjà cité, voir ref. 1, pages 2 et 3.

(7) cas déjà cité, voir ref. 5, page 5.

(8) voir ref. 2, page 7.

commande une rétroactivité partielle. Toutefois, l'arbitre syndical note ce qui suit :

«... il, (l'arbitre syndical) considère cette recommandation de rétroactivité partielle comme en étant une d'espèce, le dit arbitre syndical maintenant le principe de rétroactivité pleine et entière dans le domaine de notre législation ouvrière ».

L'arbitre patronal, dans son rapport minoritaire, répond ainsi à cet énoncé du principe :<sup>9</sup>

« Au sujet de cette rétroactivité recommandée par le tribunal, il n'y a rien dans nos Statuts qui l'impose, elle doit à mon sens si elle est accordée être acceptée librement par les deux parties et à défaut, je suis d'opinion qu'on ne peut l'imposer de quelque manière que ce soit ni même la recommander. Dans le domaine de la législation ouvrière le principe de la rétroactivité n'est pas consacré ni même sous-entendu, bien au contraire. Si l'on examine la Loi des Relations Ouvrières qui s'applique dans le présent cas, l'on voit jusqu'à quels points le législateur avait l'intention de ne pas accorder la rétroactivité sans le consentement des parties. Particulièrement l'article 15, 3e paragraphe où il est dit : « lorsque les parties projettent de passer une convention nouvelle avec un terme commençant à une date postérieure à celle de l'expiration d'une convention précédente ils peuvent, ou prolonger la convention existante ou en passer une nouvelle pour remplir l'intervalle entre la fin de la convention précédente et le début de la convention projetée.

Ce texte indique clairement que le législateur ne fait pas de la rétroactivité un principe tel qu'il en est fait mention dans la sentence majoritaire. Le législateur dans sa loi a imposé des délais dans le processus des négociations collectives, négociations directes, conciliation et arbitrage précisément pour éviter qu'une partie lèse l'autre par des délais déraisonnables. Si le principe de la rétroactivité avait été voulu par le législateur ces délais auraient été sans doute inutiles dans la loi puisque l'application de la rétroactivité aurait été de

nature à empêcher une partie d'être lésée par l'autre.

Dans le présent cas la sentence arbitrale n'est pas tardive à cause des employeurs ni à cause des retards de ceux-ci dans les négociations. Il n'y a donc pas de faute de ce côté là et en conséquence il n'y a pas de nécessité d'imposer une certaine rétroactivité puisque celle-ci est une sorte de dommages intérêts ».

### 3—CERTAINES DEMANDES SPÉCIALES DE LA PART DES UNIONS OU DES COMPAGNIES ; QUESTIONS DIVERSES.

Dans le cas antérieurement cité de *Associated Clothing Manufacturers of the Province of Quebec, Inc.*<sup>10</sup>, la sentence arbitrale rapporte une liste de demandes spéciales faites par les parties. Nous remarquons entre autres, dans les demandes syndicales : « two (2) additional legal holidays with pay and all of them to be paid on the basis of 8 times the average hourly rates » ; et dans les demandes patronales, les suivantes : « statutory holidays to be paid only when they fall or are celebrated on a regular working day; it will be optional with the Employer to terminate the employment of a worker who has reached pension age; pension and Retirement Fund. The contribution of the employer to be reduced to 2% from 3% actually paid; Pension and Retirement and Welfare Funds. Payments due by the Employers to these funds to be paid on "basic" wages only ».

Les membres du conseil d'arbitrage n'ont décidé aucune de ces questions et s'expriment alors dans ces termes :<sup>11</sup>

“ALL OTHER DEMANDS — Your Board feels that the time is not opportune to adjudicate upon all other demands made by both the Employers and the Union. Therefore, your BOARD UNANIMOUSLY RECOMMENDS that the parties, during the life of the agreement to be signed, negotiate furthermore all those other demands”.

Dans l'affaire de *Steel Company of Canada Limited*<sup>12</sup>, le conseil d'arbitrage

[10] voir ref. 1, page 2.

[11] voir ref. 1, page 3.

[12] Ministère du Travail, document No 974, page 2, date de sentence: 8 février 1956; Différend entre The Steel Company of Canada Limited et United Steelworkers of America. Membres du tribunal: président: Juge Philippe Marchand; arbitre patronal: Me Raymond Caron; arbitre syndical: Me Jean Gérin-Lajoie.

(9) voir ref. 2, pages 10 et 11.

refuse en ces termes une demande de l'Union en rapport avec la rémunération de travail accompli un jour de fête chômée et payée :

« L'Union a formulé la demande suivante : (voir son Mémoire, Pièce U-2):

« La demande de l'Union se ramène à ceci : que le travailleur reçoive temps double au lieu de temps et demi lorsqu'il est requis de travailler un jour de congé payé, si ce congé payé tombe en dehors de la semaine normale de travail ».

Vu la pratique actuelle dans l'industrie principalement dans le district de Montréal, le tribunal recommande le rejet de la demande ».

Dans la sentence arbitrale déjà citée de *Sorel Industries Limited*<sup>13</sup>, sur une question de détermination de taux pour trois tâches au sujet desquels taux, il n'y a pas eu entente, le conseil d'arbitrage se prononce ainsi :

« Quant aux trois occupations au sujet desquelles il n'y a pas eu d'entente, le conseil d'arbitrage ne croit pas posséder les qualifications techniques et industrielles requises, pour équitablement disposer de ce problème ».

Un différend survenu à *RCA Victor Company Limited*<sup>14</sup>, et référé à l'arbitrage a été réglé à l'amiable, à la suite d'une suggestion faite par les membres du conseil d'arbitrage les invitant à ce faire, tel qu'en fait foi copie d'une lettre reproduite à la suite de la dite sentence arbitrale :

« Mr. Justice R. Lippé,  
Court House,  
Montreal, Quebec.

re : RCA. Victor

Dear Mr. Judge:

*Both parties in this arbitration hereby wish to inform you that following upon your recommendations at the last meeting before you and*

*your colleagues, a settlement has intervened between them which led to the signing of a collective agreement. We therefore wish to ask for a statement on the part of the arbitration board to the effect that it does confirm the agreement between the parties thus permitting your board to make a report to the Minister of Labour.*

*The collective agreement signed by the parties has been registered at the Department of Labour under the number 3537.*

*Yours very truly,*

(Signed) Harold B. Lemesurier  
RCA Victor Salaried  
Employees' Association

(Signed) J. C. Huddington  
RCA Victor Company,  
Ltd. »

La question des privilèges accordés par une compagnie à ses employés fait souvent l'objet d'une demande de la part de l'union afin que les dits privilèges soient incorporés aux termes et clauses de la convention et qu'ensuite ils deviennent objets de négociation et matière à décision pour les tribunaux d'arbitrage. Un exemple est celui de la *Montreal Milk Producer's Cooperative Agricultural Association*<sup>15</sup>. Il est question d'assurance-groupe. Voici comment le fait est relaté dans la sentence arbitrale visée :

« La compagnie depuis environ 2 ans, a une police d'assurance pour tous ses employés, y compris ceux qui font partie du bureau, hommes et femmes. Un montant de \$0.50 cents par personne célibataire et de \$1.02 par personne mariée, est payée chaque semaine par l'employé, la compagnie versant un montant égal. Cette police d'assurance garantit à l'employé certains bénéfices, en cas de mort et de maladie pour lui et ses dépendants.

L'Union propose un autre plan d'assurance où la contribution est de \$1.25 par semaine, pour chaque em-

(13) voir ref. 5, page 6.

(14) Ministère du Travail, document No 968, page 3, date de sentence: 28 janvier 1956; Différend entre RCA Victor Company Limited et R.C.A. Victor Salaried Employees' Association. Membres du tribunal: président: Juge René Lippé; arbitre patronal: Me Raymond Caron; arbitre syndical: Me Marc Lapointe.

(15) Ministère du Travail, document No 966, pages 6 et 7; date de sentence: 28 janvier 1956; Différend entre Montreal Milk Producer's Cooperative Agricultural Association et Union des Employés de la Laiterie, local 973, F.A.T. Membres du tribunal: Me Jacques Fournier, C.R., président; arbitre patronal: M. William L. Carr; arbitre syndical: Lucien Tremblay.

ployé célibataire ou marié, et dans lequel plan, les bénéficiaires en cas de mort ou de maladie, sont plus forts. Evidemment, si la prime payée est plus forte, les bénéficiaires le seront aussi, encore là, chacun en a pour son argent.

La preuve semble assez bien établie que toutes les compagnies d'assurance pour un montant de prime payée, peuvent l'une comme l'autre, donner des bénéficiaires appropriés.

Les membres du Conseil d'Arbitrage, croient ne pas devoir se prononcer sur le choix d'une compagnie d'assurance en particulier, ceci ne semble pas être de leur domaine.

Ce que les membres recommandent à l'unanimité, c'est la continuation de ce qui existe présentement, en recommandant à l'employeur et aux employés de former un comité pour étudier la question des bénéficiaires actuels et de ceux qui pourraient être obtenus, si une contribution plus forte était payée par l'employeur et l'employé, et de l'opportunité de faire des changements ».

Les discussions se font également de plus en plus nombreuses sur les « fonds de pension » aux employés. Dans le cas de *Royal Typewriters Co. Ltd.*<sup>16</sup>, cette question est très bien étudiée, en relation avec les demandes d'augmentations de salaires. Toute cette sentence arbitrale est intéressante à lire parce que le président exprime son point de vue sur les questions en litige. Notons entre autres qu'il affirme le principe suivant: « there is a direct relationship between the wage issue and the pension plan ».

Nous pouvons remarquer également que la compagnie désire l'acceptation du fonds de pension. La position de l'union est ainsi exprimée :

« The union asked for a 15c. per hour wage increase plus the adoption of the pension plan. Assuming that this total amount is not possible, the union expressed a strong preference for a wage increase without the adoption of the pension plan. »

(16) Ministère du Travail, document No 965, pages 1 à 3 incl.; date de sentence: 28 janvier 1956; Différend entre Royal Typewriter Co. Ltd. et United Steel workers of America, local 4771. Membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: W.Y. Percival; arbitre syndical: R.J. Lamoureux.

Dans le cas déjà cité de *Montreal Tile, Terrazo & Marble Employers Association*<sup>17</sup> la partie patronale a insisté pour qu'une clause engageant les parties à demander l'extension juridique de la convention collective à intervenir entre elles soit incluse dans la dite convention collective. La majorité des membres du conseil d'arbitrage a refusé cette demande. Voici comment l'arbitre patronal dissident exprime son point de vue sur cette question :

« Les deux parties contractantes s'engagent à soumettre pour approbation au Ministre du Travail de la Province de Québec un contrat collectif basé sur le présent contrat régissant les métiers de la Construction de la Région de Montréal ».

Dans le rapport majoritaire il est recommandé que cet article soit radié du contrat à intervenir entre les parties. Dans le présent cas, il me semble qu'il serait superflu de faire valoir ici les avantages qu'il y aurait d'avoir une convention collective à extension juridique. Un fait demeure cependant c'est que les parties en cause vivent sous ce régime depuis nombre d'années et que ce mode de réglementation semble bien servir les intérêts des uns et des autres. Recommander le contraire serait sans doute créer une perturbation dont on ne saurait pour le moment mesurer toute l'importance.

Au surplus dans la *Gazette Officielle* du 29 octobre 1955 on retrouve un Arrêté en Conseil qui décrète des conditions de travail couvrant les industriels intéressés dans la présente affaire. Il semble bien que le Ministère a obtenu au préalable le consentement des parties pour publier un tel décret ce qui reflète bien l'intention des parties pour ce qui a trait à l'extension juridique de leur entente collective. Il serait donc inopportun de recommander quelque chose qui serait contraire aux volontés des parties librement exprimées.

Au cours de l'audition de la preuve il a été signalé que la partie patronale exigeait l'inclusion de cet article dans son prochain contrat comme condition avec l'association en cause et que cette exigence n'entraînerait aucun préjudice à l'autre partie. D'ailleurs la presque totalité des métiers de la Construction de la région

(17) voir ref. 2, pages 9 et 10.

*de Montréal et même de la province de Québec accepte et recherche ce mode de règlementation. Conséquemment je recommande que cet article soit inscrit à la convention à intervenir entre les parties au présent litige ».*

4—GRIEFS CONCERNANT L'APPLICATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Nous remarquons à l'étude du contenu des sentences arbitrales que les griefs concernant l'interprétation, l'application ou la violation de termes et clauses de conventions collectives référés à l'arbitrage sont de plus en plus nombreux. Nous voulons référer les lecteurs à quelques cas, entre autres :

Dans le cas de *Dominion Textile Company Limited*<sup>18</sup> il s'agissait de décider si un article spécial de la convention collective (art. 36) s'appliquait ou non à ce que l'on a convenu d'appeler dans cette compagnie « les tâches combinées ». Voici comment la sentence expose le problème dans ce cas et quelle est la décision unanime des arbitres :

*« La question soumise se rapporte à la rémunération à être payée aux employés pour un certain nombre de tâches combinées, c'est-à-dire composées de deux ou plusieurs des tâches énumérées à la cédule des salaires sur lesquelles les parties n'ont pas encore réussi à s'entendre.*

DECISION

*L'article 36 stipule que : « Un employé requis temporairement d'exécuter une opération autre que celle l'occupant normalement, devra recevoir le taux de cette opération si ce taux est plus élevé que celui qu'il reçoit pour son travail régulier normal. Il continuera, cependant, de recevoir le taux de son travail régulier normal si le taux prévu pour l'autre opération qu'on lui demande est inférieur à son taux régulier ».*  
*Après avoir entendu la preuve soumise par les parties, votre Conseil*

(18) Ministère du Travail, document No 976, page 2; date de sentence: 8 février 1956; Différend entre Fédération Nationale Catholique du Textile Inc. et Dominion Textile Company Limited (Magog-Sherbrooke-Montmorency). Membres du tribunal: président: Me Robert Lafrenière; arbitre patronal: Jacques Drouin; arbitre syndical: André Roy.

*d'Arbitrage en vient à la conclusion que l'article 36 s'applique quand la tâche temporaire complète de l'employé est composée pour partie de son travail normal et/ou pour partie d'une ou plusieurs autres opérations, sans affecter telles tâches sur lesquelles les parties se sont entendues à la convention ».*

Dans l'affaire de *Forden Crescent-Shirts Limited*<sup>19</sup> il s'agissait de décider de l'interprétation de clauses de convention collective en rapport avec les congés chômés et payés, la sécurité syndicale et de décider si oui ou non la compagnie devait payer des arrérages de salaires à certains employés. Voici un extrait de cette décision relativement aux congés chômés et payés :

*« c) The Board decided that Section 18, article c, as drafted, means: The three (3) holidays with pay shall be paid on the basis of the average per hour of the last four weeks. The said average shall be multiplied by 9 hours. Only members of the Union shall benefit holidays with pay. However, employees who, in the four (4) weeks preceding the holiday, work less than the regular schedule of hours, shall be paid according to their own working day ».*

Un autre grief survenu à la compagnie *J.-B. Laliberté Limitée, de Québec*<sup>20</sup>, donna lieu à un arbitrage. Le litige portait sur la question suivante: comment peut-on, en regard des termes et clauses de la convention collective existant entre les parties, interpréter les clauses concernant le paiement des salaires et le paiement des bonis ou commission. Voici comment les arbitres exposent le cas et en disposent. L'arbitre patronal est dissident :

*« Après avoir ainsi exposé dans le texte même les prétentions écrites des parties et surtout après avoir pris note que le SYNDICAT a retiré par*

(19) Ministère du Travail, document No 975, page 2; date de sentence: 8 février 1956; Différend entre Forden Crescent-Shirts Limited et Union Nationale du Vêtement Inc. Membres du tribunal: président: Léonce Girard; arbitre patronal: Irving Bregman; arbitre syndical: Pierre Vadboncoeur.

(20) Ministère du Travail, document No 973, page 6; date de sentence: 8 février 1956; Différend entre Le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc., et J.-B. Laliberté Ltée. Membres du tribunal: président: Me Henri Beaupré; arbitre patronal: André Dolbec, C.A.; arbitre syndical: Lucien Dorion.

tie de sa réclamation soit pour la période du 1er mars 1955 au 15 mars, le Conseil d'Arbitrage est d'avis qu'à compter de cette date du 15 mars 1955, la compagnie J.-B. LABELLERTE LTEE alors régie par la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL intervenue le 15 mars 1955 entre LE SYNDICAT CATHOLIQUE DES EMPLOYÉS DE MAGASINS DE QUÉBEC INC., et LA SECTION DE NOUVEAUTE DE L'ASSOCIATION DES MAGASINS DÉTAILLANTS DU DISTRICT DE QUÉBEC ne peut compenser l'augmentation de salaire décrétée par la dite CONVENTION par aucune commission ou boni, l'ancienne Convention Collective le permettant ayant été abrogée.

Si en effet, nous étudions l'Article 13 de cette CONVENTION du 15 mars 1955, nous lisons aux paragraphes 3, 6 et 8 :

- a) Par. 3 — « Le salarié a droit à la rémunération fixée du seul fait de son travail, subordonnement aux autres stipulations ».
- b) Par. 6 — « Les taux de salaires supérieurs convenus entre l'employeur et le salarié ne peuvent être diminués pendant la durée de la CONVENTION si ce n'est à raison d'un changement de catégorie d'occupation ou après entente entre les parties ».
- c) Par. 8 — « Les bonis ou commissions intervenus entre l'employeur et le salarié, ou en vigueur, sont réputés être dus en plus de la rémunération ici prévenue ».

Le conseil d'Arbitrage considère que si les parties à la CONVENTION du 15 mars 1955 avaient eu l'intention d'accorder le privilège de compenser l'augmentation de salaire par la commission, elle n'aurait apporté aucune modification à l'Article 11 de la CONVENTION du 31 juillet 1953. Au surplus, il nous semble que l'Article 13, Paragraphes 8, n'aurait plus aucun sens si l'employeur avait droit de compenser le salaire par la commission. Les commissions ou les bonis sont dus en plus du salaire.

Enfin, si les parties avaient eu réellement l'intention de permettre à l'employeur de compenser le salaire par la commission, il leur aurait fallu amender le texte de l'Article 13,

Paragraphes 6, qui défend expressément de diminuer « les taux de salaires supérieurs convenus » sauf après entente entre les parties ou changement de catégorie d'occupation.

POUR TOUTES CES RAISONS, Ce Conseil recommande qu'il soit fait droit à la réclamation de M. Guy McNicoll pour la période du 15 mars 1955 au 31 mars 1955.

Le représentant patronal enregistre sa dissidence ».

Dans l'affaire de L'Hôpital St-Jean de Dieu<sup>21</sup>, il s'agit d'un cas de congédiement d'un employé, congédiement que la sentence déclare justifié. Voici quelques extraits de la sentence :

« La convention entre les parties stipule (art. 4) que la partie de première part est seule responsable du renvoi des membres de son personnel à la condition toutefois qu'elle devra rapporter à l'association tous les cas de congédiement.

Par ailleurs l'article 8 stipule que si un congédiement est déclaré injuste par la sentence arbitrale d'un tribunal, l'employeur s'engage à accepter les recommandations de ce tribunal ».

Il y a eu objection de la part de la partie patronale à l'étude du grief parce qu'il était survenu dans la période de négociation d'un renouvellement de convention collective alors que la convention collective en vertu de laquelle l'arbitrage a lieu est expirée sans condition et de plein droit. Le président dispose ainsi de cette objection :

« La partie patronale a d'abord fait objection parce que ce congédiement serait survenu le 17 décembre 1954, alors que la convention collective précédente avait pris fin le 20 octobre 1954 et qu'au moment des faits relatés aucune autre convention n'avait été signée. Etant donné la conclusion à laquelle le soussigné s'est arrêté, il n'est pas nécessaire de trancher la question ».

Et il est disposé ainsi de ce cas de congédiement :

(21) Ministère du Travail, document No 971, page 1, 2 et 3 inclusivement; date de sentence: 3 février 1956; Différend entre Hôpital St-Jean de Dieu et Association des Employés d'Hôpitaux de Montréal, Inc. Membres du tribunal: président: Paul Miquelon; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Me Pierre Vadboncoeur.



« Dans toutes ces questions d'administration je crois qu'une latitude doit être laissée aux autorités responsables, parce que l'intérêt public est pratiquement en jeu; et à moins d'injustice un tribunal ne doit pas intervenir.

Je viens donc à la conclusion, bien à regret vu les années de service de l'employé concerné, qu'il n'y a pas lieu pour le tribunal d'intervenir.

Le congédiement de l'employé Trefflé Hélie est donc déclaré justifié ».

Dans le cas de *Barry & Staines Linoleum (Canada) Limited*<sup>22</sup>, il s'agit de l'interprétation des clauses d'une convention collective en regard de l'application de l'échelle des salaires et des mouvements de personnel. Voici comment s'exprime la décision majoritaire du conseil d'arbitrage sur ce point :

« Après avoir disséqué la preuve, étudié les documents et les mémoires, c'est la décision majoritaire de votre conseil d'arbitrage de maintenir les prétentions syndicales dans les deux cas. Par conséquent les réductions de salaire subies par les deux employés ci-haut mentionnés, sont annulées et la balance entre ce qu'ils ont reçu depuis cette déduction à aujourd'hui doit leur être remboursée et leur salaire tel qu'existant avant cette déduction doit être maintenu jusqu'à l'expiration de la convention collective liant les deux parties.

Dans un conflit de droit tel que celui qui a été soumis à notre étude, les arbitres doivent apporter une plus grande importance à la teneur et au contenu des ententes écrites intervenues entre les parties. C'est cette position qui ne nous permettait pas de supporter les prétentions de la Compagnie.

En effet, on voit à l'exhibit S-1, au paragraphe E de l'article 4, un texte en vertu duquel les parties s'entendent pour en quelque sorte geler les salaires payés aux employés jusqu'à la fin de la Convention Collective.

Par voie d'interprétation des autres textes, il devient impossible d'ignorer cette entente.

Le Tribunal d'Arbitrage veut cependant qu'il soit bien clair que l'entente entre les parties soit respectée jusqu'à la fin de la Convention Collective c'est-à-dire qu'aucun salaire ne soit modifié ni à la hausse ni à la baisse jusqu'à la fin de la présente Convention Collective. »

L'arbitre patronal, dans son rapport minoritaire, fait un exposé détaillé de la question en litige et soulève d'importants points de droit et autres questions qui relèvent de la pratique dans le domaine des relations industrielles. Il nous est impossible de citer les points soulevés au long. Nous n'en donnerons qu'un extrait qui nous a semblé important :

« Besides applying an incorrect effective date to the paragraph, the majority has given it a completely erroneous interpretation, which, if accepted and applied, would produce completely unfair and unreasonable results for both the Management of the Company, the Syndicate and the Employees. The majority has interpreted the paragraph reading:

« Unless otherwise mutually agreed upon, the wage rates during the life of the present agreement, will be those in effect at the signing of said agreement, including the increase provided for in the present article ».

to mean that individual rates of pay are frozen for the duration of the Agreement so that the Company is barred from making any adjustments upwards or downwards in rates paid various employees, regardless of promotions, demotions, clerical errors, changes in job content, etc. It is obvious that such an interpretation is completely impractical and unrealistic. One wonders what would be the attitude of the Syndicate and of the majority of the Council if, in these two cases, instead of the downwards correction of a clerical error, we were facing a situation where the Company, for a period of time, had not reclassified the employee upwards, as a result of their transfer from lower graded work to higher graded work. I am sure that neither

(22) Ministère du Travail, document No 963, pages 2 et 5; date de sentence: 8 février 1956; Différend entre Barry & Staines Linoleum (Canada) Limited et Syndicat National des Travailleurs du Linoleum de Farnham Inc. Membres du tribunal: président: Juge Antoine Lamarre; arbitre apronral: Marc Robert; arbitre syndical: Me Marc Lapointe.

of the parties would want the present interpretation applied. The words in the paragraph quoted above, or similar words in a very large number of Agreement, usually refer to a commitment by a Company that the wage rates agreed to and paid for certain occupations, classifications or specific kinds of work will not be altered during the life of the Agreement. The intent of such clauses is to protect both Companies and Unions from, on the one hand, demands for wage increase for various classifications of work during the term of the Agreement, and on the other hand, from decreases in the rates paid for various classifications. The interpretation given by the majority award goes contrary to common practice in labour relations and to common sense. One of the rules of the interpretation of Agreement is that words used must be given their accepted and common sense interpretation. Such is evidently not the case in the present dispute. »

Un autre grief survenu à la Canadian Copper Refiners Limited <sup>23</sup>, est passé par le stage arbitral. Le grief concerne le changement des horaires de travail de la compagnie et particulièrement, le travail du dimanche. Voici les conclusions de la sentence arbitrale:

« Il est donc hors de tout doute que la preuve a révélé que le travail fait par certains employés du département de selenium les dimanches, n'était pas nécessaire, et que ce travail n'avait aucun caractère de continuité. En fait, toute la question semble se résumer à savoir si la Compagnie avait le droit, sans qu'il y ait eu nécessité et sans que les opérations dans le travail ait été de nature continue, de faire du dimanche un jour ouvrable.

Il n'est pas nécessaire il semble pour décider de la question, de discuter des subtilités de l'argument patronal à l'effet que les horaires de travail mentionnés au paragraphe a) de la clause 6 ne concernent que les heures de travail et non l'argument des jours de travail durant la semaine.

Le travail du dimanche, hors le cas de nécessité et d'opérations de nature continue, n'entre pas dans les us et coutumes ni de notre province, ni même du pays. D'ailleurs, cette prohibition est sanctionnée par la LOI CONCERNANT LE JOUR DU SEIGNEUR, chapitre 171, S.R. (Statuts révisés du Canada, 1952), et par LA LOI CONCERNANT L'OBSERVATION DU DIMANCHE, chapitre 309, (Statuts refondus de la Province de Québec, 1941), sujet aux exceptions contenues dans chacune des lois. Ces lois sont d'ordre public et on ne peut y déroger, pas même contractuellement, et même si on accepte comme véridique, pour les fins de l'argument seulement, la prétention de la Compagnie quant à son droit d'agencer les jours de travail. Le respect du dimanche est une obligation morale, sociale et familiale et on ne peut y déroger que dans les cas d'exceptions mentionnées à la loi fédérale et à la loi provinciale, c'est-à-dire en résumé, dans les cas de nécessité extrême pour une entreprise ou pour le bien commun.

C'est donc l'opinion unanime des membres de votre tribunal, que la Compagnie ne pouvait faire du dimanche un jour ouvrable pour ses employés du département de selenium et dont les noms apparaissent à l'exhibit U-3, tant pour le dimanche 22 mai 1955, que pour la période de temps mentionnée aux nouveaux horaires affichés par la Compagnie et produits sous les cotes C-1 et C-2. Aux termes du grief, les employés concernés demandent une compensation pour les inconvénients occasionnés par la mise en vigueur des nouveaux horaires.

C'EST L'OPINION UNANIME DES MEMBRES DE VOTRE TRIBUNAL, qu'une telle compensation ne pourrait être recommandée par ce tribunal que s'il y avait une disposition dans la convention collective de travail intervenue entre les parties le permettant. Or, aucune telle disposition ne se trouve dans le contrat collectif qui puisse autoriser le tribunal à recommander le paiement du temps supplémentaire ou tout autre compensation que ce soit. Dans les circonstances, et pour ces motifs, votre tribunal d'arbitrage ne peut statuer sur cette demande de l'Union. »

(23) Ministère du Travail, document No. 962, page 5; date de sentence: 7 décembre 1955; Différend entre Canadian Copper Refiners Limited et Metal Refining Workers' Union. Membres du tribunal: président: Juge René Lippé; arbitre patronal: Me Jacques-E. Courtois; arbitre syndical: Me J.-G. Bherer.

Enfin, le dernier cas que nous voulons citer sous ce titre est celui de la *Esmond Mills Limited*<sup>24</sup>, où il s'agissait d'un cas assez complexe de détermination de taux à être fixés ou réajustés pour certaines tâches. Voici comment se lisent les conclusions de la sentence:

*« Ils (les syndiqués) prétendent de plus que l'article 23 de la convention empêche la Compagnie d'établir des taux plus bas que ceux déjà établis par la présente convention.*

*L'article 23 se lit comme suit : « Tous les salaires à l'heure ou à la pièce qui pouvaient être plus élevés que ceux établis par la présente convention ne seront pas réduits ».*

*Le Tribunal d'arbitrage, après avoir entendu la preuve offerte de part et d'autre, examiné les articles 19, 23 de la convention et les taux fixés pour*

*les coupeuses de couvertes où l'on retrouve en marge l'annotation suivante: « according to size and type of blanket finished », prend en considération que certaines opérations de fabrication ont été modifiées; que le nombre des couvertes à couper a été augmenté; le salaire reçu par les coupeuses, eu égard au salaire horaire moyen de l'usine, en arrive unanimement à la conclusion que les nouveaux taux fixés par la Compagnie doivent être augmentés dans une proportion uniforme de 25 avec effet rétroactif à compter du 13 septembre 1954.*

Voici ce que l'arbitre patronal ajoute sous sa signature:

*« N.B. L'arbitre patronal, eu égard à l'aspect contentieux de l'Article 23, se rallie à la conclusion du Tribunal en tant que le compromis qui en fait l'objet ne saurait porter que sur l'année contractuelle 13 septembre 1954-55, le tout sous réserve de son opinion sur le mérite du litige. »*

(S) A.S. McN.

(24) Ministère du Travail, document No. 958, page 2; date de sentence: 30 novembre 1956; Différend entre *Esmond Mills Limited* et *Syndicat National Catholique des Employés de Esmond Mills Limited*. Membres du tribunal: président: Juge P.E. Delaney; arbitre patronal: A. Stewart McNichols; arbitre syndical: Me Pierre Vadboncoeur.