

Relations industrielles Industrial Relations



Jurisprudence du travail

Volume 5, Number 9, June 1950

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023391ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023391ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1950). Jurisprudence du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 5(9), 87–88. <https://doi.org/10.7202/1023391ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1950

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

neurs ont exercé une forte pression sur leurs adhérents et ceux de leur classe qui ne s'étaient pas « syndiqués ». Enfin, les concessions obtenues de part et d'autre ne le sont souvent qu'à la fin de luttes, parfois sanglantes, au moyen de grèves ou de lock-outs (« contre-grèves ») qui troublent la vie économique du pays au profit de quelques-uns.

Toujours est-il que, dans la plupart des pays, travailleurs et entrepreneurs sont maintenant libres d'adhérer aux organisations de leur choix ou encore de ne s'affilier à aucune association de défense professionnelle. Si la liberté des conventions individuelles a été sensiblement limitée par les lois et les accords collectifs, la liberté d'association est sauvegardée en droit, sinon toujours en fait.¹⁰

D'autre part, les organisations syndicales sont un rouage indispensable pour l'élaboration des conditions du travail, si l'on veut éviter que celles-ci soient imposées unilatéralement par les entrepreneurs. Le législateur national, en effet, n'est ni outillé, ni apte à intervenir pour réglementer convenablement les relations juridiques entre travailleurs et entrepreneurs. Il ne possède pas, des conditions d'exploitation des entreprises individuelles, cette connaissance intime qui est indispensable pour édicter des règles appropriées aussi bien aux besoins de l'exploitation qu'aux revendications légitimes des travailleurs. Non seulement le cadre général du travail varie d'une entreprise à l'autre: les conditions de la vie des travailleurs ne

sont pas les mêmes dans toutes les régions du pays. La législation, nécessairement uniforme, est dès lors inapte à y porter remède et l'importance d'un corps législatif s'oppose à l'élaboration des réglementations de détails trop variées.¹¹ Dans ces conditions, l'Etat a recouru aux organisations syndicales, librement formées par les intéressés, pour les charger d'établir ces règlements par la voie des contrats collectifs.

Le problème de l'heure présente

La situation actuelle est caractérisée par le triomphe définitif de la réglementation, gouvernementale ou collective, sur la liberté des contrats négociés individuellement par le travailleur et son employeur. Pour rompre le féodalisme de l'argent, l'Etat accorde aux travailleurs une sollicitude particulière et reconnaît aux organisations professionnelles des droits d'ordre public. Mais il y a danger que cette sollicitude ne tourne en un régime rendant le travailleur esclave de l'Etat ou de ses propres syndicats.

Ce qui prouve, une fois de plus, que le choix est entre protection et liberté et que l'établissement de l'équilibre entre l'une et l'autre, différemment appréciées aux différentes époques de l'humanité, reste la tâche toujours nouvelle d'une société civilisée.

(11) Sur les difficultés que les parlements rencontrent constamment à cause de la « technicité » des lois qu'on leur demande d'adopter cf. notre étude « *Le travail en équipes internationales* », p. 79 et ss.

(10) Cf. à ce sujet les enquêtes récentes faites à la demande des syndicats par le B.I.T. et l'O.N.U.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Pouvoirs de la Commission du salaire minimum

Treize employés de la Compagnie défenderesse font application à la Commission du salaire minimum pour se plaindre de n'avoir pas été payés temps et demi pour du surtemps. La Commission prend action contre la Compagnie.

Jugement: La Cour décide de maintenir l'action au sujet de douze de ces employés. La Loi du salaire minimum a pour but de protéger les travailleurs salariés. Bien que cette loi doive être interprétée strictement dans la mesure où elle déroge au droit commun de la province, encore faut-il que ses dispositions soient interprétées de manière à assurer l'accomplissement de son objet. Or la Commission a le pouvoir non seulement de fixer des minima de salaire mais encore de prévoir le paiement de montants additionnels pour surtemps. Une disposition dans

une des ordonnances de la Commission établissant que le surtemps est payable à raison de temps et demi est légale, même si le salaire de base est plus élevé que le minimum fixé par la Commission (cf. Ordonnance No 2, s. 3, Québec). La Commission a aussi le pouvoir de prévoir qu'une indemnité sera payée si le contrat de louage de service est rompu (cf. Ordonnance No 3, s. 13, Québec). Le premier cas est couvert directement par l'art. 14a de la Loi et le dernier par l'interprétation de l'art. 14 de la Loi puisque la Commission a le droit d'établir le paiement de salaires sur d'autres bases que la base horaire. On a aussi discuté dans l'ordonnance No 4 l'article 12 établissant les semaines régulières de travail et l'article 60 établissant des taux de surtemps.

(Commission du salaire minimum vs Duke Equipment Co. Limited, 1949; C.S. 319, C.S. Montréal, 26-8-49; Juge Salvas; C.L.L.R. 31,125 No 35,154.)

Injonction interlocutoire — Grève — Piquetage — Constitutionnalité

Une union déclare une grève et établit une ligne de piqueteurs pendant les négociations pour une convention collective. La demanderesse, de son côté, fait application à la Cour supérieure pour l'obtention d'une injonction interlocutoire.

Jugement: La Cour accorde la demande pour les motifs suivants: 1. La Cour ne peut rendre jugement en ce moment sur le fond du litige. Elle peut tout simplement déterminer si la demanderesse a prouvé *prima facie* qu'il y a matière à injonction. Or ceci a été prouvé. C'est pourquoi la Cour ordonne l'application d'une injonction dans le but d'empêcher les piqueteurs d'être une nuisance selon le droit commun et de guetter, d'assiéger et d'intimider les autres employés de la manière indiquée par l'art. 501 du Code criminel. Enfin cette injonction devra avoir pour effet de les empêcher de participer à toute grève contraire à la Loi des relations ouvrières. 2. Le fait que l'employeur ait supporté une union de compagnie avant la certification n'est pas un acte de mauvaise foi. Et cela ne peut induire la Cour à se servir de sa discrétion pour refuser l'injonction. 3. Dans les procédures interlocutoires, la Cour ne peut se prononcer d'une façon

finale sur la constitutionnalité d'une loi, elle peut simplement déclarer que la constitutionnalité de cette loi est probable ou non: La Loi des relations ouvrières est *intra vires*. Les articles de pénalité (a. 43 et 44) de cette loi sont des articles ancillaires à l'idée générale de la Loi des relations ouvrières, qui tombe sous le coup de l'article 92 de l'A.A.B.N., concernant la propriété et le droit civil. L'article 43 de la Loi des relations ouvrières ne rend pas la grève illégale, mais elle ordonne des pénalités lorsqu'une grève est déclarée avant que certaines conditions ne soient accomplies. Ceci ne vient nullement en conflit avec l'article 590 du Code criminel qui enlève le caractère d'illégalité à certaines grèves. Ce dernier article n'empêche pas une province de légiférer sur des sujets reliés à la propriété et au droit civil. 4. Alors qu'il est douteux que l'on puisse prendre action contre une union en son nom propre sous l'article 29 des procédures spéciales, ch. 342, S.R.Q. 1941, on peut obtenir jugement de *bono esse* et contre tous les membres de l'union.

(Aird & Son Limited vs Local 500, International Union of Shoe and Leather Workers of United States and Canada et al. and Association of Shoe Manufacturers of Quebec, 1948; 3 D.L.R. 114; C.S., Québec, 16-12-47; Juge Campbell; C.L.L.R. 31,081 No 35,083.)

STATISTIQUES ET INFORMATION

LES CONGES ANNUELS PAYES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DU QUEBEC

Voici le deuxième extrait d'un travail fait en collaboration sous les auspices de l'Office de recherches du Département des relations industrielles.

Il s'agit, comme on peut le constater, de conventions déposées à la Commission de relations ouvrières de Québec au 31 décembre 1948.

Le premier tableau couvre tous les établissements sauf les industries manufacturières. Dans cette division, 1,688 employeurs accordent une vacance initiale d'une semaine à 28,856 travailleurs; le congé minimum est de deux semaines pour 15,529 employés de 250 employeurs et de trois semaines pour 13 employés de deux employeurs.

Un congé maximum d'une semaine est accordé par 1,207 employeurs à 6,341 travailleurs. Le congé maximum est de deux semaines chez 698 employeurs ayant à leur emploi 34,487 travailleurs, de trois semaines pour 3,361 employés de 14 employeurs et de quatre semaines pour les 209 travailleurs d'une entreprise.

Parmi les différentes dispositions de ce groupe de conventions, il est intéressant d'en noter quelques-unes. Ainsi on adopte, dans 39 conventions, les dispositions de l'ordonnance no 3 de la Commission du salaire minimum. Le taux de rémunération est à pourcentage selon 17 conventions; au taux moyen, dans 6 conventions; au salaire régulier, dans 31 conventions. La détermination des vacances est laissée à l'employeur dans 47 conventions; aux employés dans 6 conventions; une entente doit être conclue à ce sujet selon 29 conventions collectives et dans 43 autres on doit tenir compte de l'ancienneté.

Le deuxième tableau porte sur l'ensemble des conventions collectives relatives aux industries manufacturières. C'est la section la plus importante puisque sur les 1,185 conventions collectives déposées à la Commission de relations ouvrières au 31 décembre 1948, 702 lui revien-

nent, soit 59.2% de ces conventions régissant 32.8% des employeurs et 68.4% des travailleurs.

Dans ce groupe, 855 employeurs accordent à leurs 127,020 employés un congé initial d'une semaine, et 84 employeurs accordent à leurs 10,180 employés un congé minimum de deux semaines après un an de service. Dans un cas, le congé minimum est de trois semaines pour les 16 employés d'une entreprise, dès la première année d'emploi.

Par rapport à l'ensemble des travailleurs des industries manufacturières assujettis à des conventions collectives de travail, une fraction négligeable d'à peine un dixième de un pour cent n'ont droit à aucun congé annuel payé. Il est cependant intéressant de noter que 7.4% des travailleurs ont un congé initial de deux semaines dès la première année de service.

Pour 34,371 travailleurs (25% du groupe) au service de 438 employeurs, le congé maximum est d'une semaine; il est de deux semaines en faveur de 76,885 travailleurs (56%) occupés par 408 employeurs; de trois semaines pour 23,232 employés (16.9%) travaillant pour 81 employeurs et enfin, de quatre semaines pour 2,728 travailleurs (2.1%) employés par treize employeurs.

Près des trois quarts des travailleurs industriels bénéficient d'un congé de deux ou trois semaines. Quant à la longueur de service requis pour y avoir droit, on peut dire que dans l'ensemble 86.6% des travailleurs de ce groupe ont droit à des congés annuels de deux semaines avant d'avoir atteint six ans de service. S'il s'agit du congé maximum de trois semaines, 8.5% des travailleurs y ont droit avant 20 ans de services; 37.9% après 20 ans; 17.2% après 21 ans et 36.4% après 25 ans. Ce congé est donc accordé, dans la majorité des cas, après 20 ou 25 ans de service.