

[Untitled article]

Jean-H. Gagné

Volume 10, Number 4, September 1955

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022672ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022672ar>

[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

Gagné, J.-H. (1955). [Untitled article]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(4), 281–289. <https://doi.org/10.7202/1022672ar>

Article abstract

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions suivantes sont concernées: interrelation entre les demandes de diverses unions qui représentent des groupes différents d'employés dans une même entreprise; rétroactivité; augmentation de salaires; remarques d'un arbitre sur les façons de procéder d'un conseil d'arbitrage; étude d'un cas de grief; sécurité syndicale; questions de droit décidées par un président d'un conseil d'arbitrage.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions suivantes sont concernées: interrelation entre les demandes de diverses unions qui représentent des groupes différents d'employés dans une même entreprise; rétro-activité; augmentation de salaires; remarques d'un arbitre sur les façons de procéder d'un conseil d'arbitrage; étude d'un cas de grief; sécurité syndicale; questions de droit décidées par un président d'un conseil d'arbitrage.

INTERRELATION ENTRE LES DEMANDES DE DIVERSES UNIONS QUI REPRÉSENTENT DES GROUPES DIFFÉRENTS D'EMPLOYÉS DANS UNE MÊME ENTREPRISE

Une union représentant une partie infime d'un personnel composé d'un grand nombre d'ouvriers, 125 sur 2,300 dans le présent cas, ne peut pas prétendre d'établir en faveur des employés pour lesquels elle négocie des conditions de travail supérieures à celles déjà établies pour la très grande majorité des employés. C'est ce qui ressort de la décision unanime rendue par les membres du conseil d'arbitrage dans le cas de Dominion Engineering Works Ltd & Technical Council of Dominion Engineering Works Ltd.¹ Le conseil décide alors de la demande syndicale portant sur des changements à être apportés au système des vacances annuelles payées et s'exprime ainsi:

"The Council of Arbitration considers that the Technical Council, representing, as it does, only 125 of the Company's total employee force of approximately 2,300, cannot equitably expect to set standards in those working conditions — of which vacations-with-pay is one — which, once established, the Company must immediately extend to all its other employees. It therefore considers that the request should not be granted."

La même union demande à l'employeur une augmentation de salaires de

5% à être appliquée non seulement aux taux de salaires effectivement payés à chaque employé, mais également aux taux minima et maxima prévus pour chaque tâche (for each of the occupational occupations) contenue dans la cédule de classification des tâches de la compagnie en vigueur au moment de la discussion de la demande syndicale.

Le conseil d'arbitrage, à sa majorité, l'arbitre syndical étant dissident, décide de refuser une telle demande en précisant qu'un système de prime au rendement (merit rating plan) s'appliquait en plus de cette cédule de classification des tâches et qu'un employé pouvait aussi augmenter son salaire suivant son mérite, en fournissant un meilleur rendement. Ainsi, à des périodes fixes les salaires des employés augmentaient automatiquement, pendant la durée de la convention collective. Les arbitres majoritaires s'expriment ainsi sur ce point:

"The Company was unwilling to agree to this, or any other, general increase, in either the actual salaries now being paid to each employee or the minimum and maximum rates of the relevant occupational classification in its Job Evaluation Schedule.

It pointed out that its Merit Rating Plan provides for the periodic review — at least once a year — of employee performance and for the adjusting of salaries according to that perform-

(1) Ministère du Travail, document No 897, page 1; 31 mars 1955; Dominion Engineering Works Ltd & Technical Council of Dominion Engineering Works Ltd; Membres du tribunal: président: C.H. Chesley; arbitre patronal: P.D. MacIntyre; arbitre syndical: T.A. Neal.

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

ance; that the application of the Merit Rating Plan resulted in an average increase of 6.7% in the earnings of the employees in question during the year ending September 30th, 1954; and that the Job Evaluation Schedule and Merit-Rating Plan are still in existence and are still being applied.

Considering the reasons submitted by the Technical Council in support of its demand for the 5% increase and the reasons submitted by the Company against the granting of any general increase, plus the opportunity which already exists for the employees whom the Technical Council represents to obtain a reasonable average increase in their earnings through the operation of the Company's Job Evaluation and Merit-Rating Plan, the Council of Arbitration considers that the demand of the Technical Council should not be granted." 2

L'opinion de l'arbitre dissident vaut d'être lu. Il affirme que l'argument de la compagnie est insoutenable; en effet, selon l'arbitre, la compagnie aurait pu invoquer cet argument lors du renouvellement de sa convention collective pour les employés de l'atelier. Cependant elle avait accordé à ces derniers, malgré cette théorie qui leur était également applicable, une augmentation de salaires dans le seul but d'éviter les dépenses d'une grève possible (étant donné que ce groupe d'employés ne jouissaient pas d'un degré d'instruction et d'éducation assez élevé pour comprendre la logique du point de vue de la compagnie). Or elle invoque cette raison lorsqu'il s'agit de refuser les mêmes demandes présentées par un groupe de techniciens à l'emploi de la même compagnie. Il s'exprime alors ainsi sur ce point:

"It was explained by the Company that part of the increase granted to its shop employees was a gesture of goodwill with a view to the possible loss to both parties in the event of a strike, and also that such a goodwill gesture should not be required by employees whose education, training and background put them in a better position to appreciate changes in the Company's economical position. The obvious reasoning subscribed to by these explanations is complimentary

to neither group of employees and therefore may not seriously be considered.

The Company also stated that an existing Job Evaluation scheme and Merit Rating system has obtained for the employees, represented by the Technical Council, an average wage increase equal to 6.7% during the term of a one year (1953-1954) agreement with the Council. It must be noted, however, that the Company shop employees also have a Job Evaluation and Merit Rating system, and therefore must likewise benefit from it, to a comparable degree through a similar one year term." 3

RÉTROACTIVITÉ ET ÉTUDE DE LA PREUVE AU DÉLIBÉRÉ

Dans l'affaire de Racine Manufacturing Company Limited,* voici comment M. le Juge Delaney s'exprime sur la question de la rétroactivité. L'arbitrage porte sur une demande d'augmentation de salaires en vertu d'une clause de réouverture des négociations sur les salaires:

"Quant à la rétro-activité il ne saurait en être question dans la présente cause pour plusieurs raisons. D'abord elle imposerait une charge plus lourde que celle à laquelle le patron peut raisonnablement faire face: 2c. Le Conseil d'Arbitrage a été constitué le 9 juillet 1954 et ce n'est qu'à la fin de février 1955 que la preuve a été terminée permettant au Tribunal d'Arbitrage d'étudier définitivement le litige soumis. De nombreux ajournements ont été provoqués tant de la part du Syndicat que la part de l'employeur et toute organisation syndicale qui veut sérieusement attaquer le problème de la rétroactivité se doit de présenter sa preuve au Conseil d'Arbitrage dans un délai raisonnable, vu particulièrement les conditions spéciales du litige.

Il convient, je crois, de souligner que le Tribunal d'Arbitrage n'a pas eu à autoriser ces remises des différentes

(3) Ibid, page 3.

(4) Ministère du Travail, document 898, page 2; 3 mars 1955; Racine Manufacturing Co. Ltd & Syndicat national des employés de Racine Réfrigérateurs; Membres du tribunal: président: P.F. Delaney; arbitre patronal: E. Lacasse; arbitre syndical: Fernand Villeneuve.

(2) Ibid; page 2.

séances étant dans tous les cas en face du fait accompli et devant tout simplement les subir."

Dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical, nous pouvons lire la remarque suivante concernant l'une des raisons de sa dissidence:

"Les principaux faits invoqués dans la recommandation :

(i) taux horaires payés dans la région, et

*(ii) condition financière de l'entreprise, n'ayant pas été mis en preuve lors des séances d'enquête ne peuvent être pris en considération pendant les séances de délibéré du tribunal."*⁵

AUGMENTATION DE SALAIRES

Dans le cas de la Penmans Limited⁶, la demande syndicale aux fins d'augmenter les salaires des employés a été entièrement refusée et les arbitres s'expriment ainsi en ce faisant (arbitre syndical dissident):

"En considérant cette demande, le Tribunal a dû tenir compte des conditions économiques générales et plus principalement celles de l'industrie similaire à la compagnie Penmans.

Après étude des exposés de part et d'autre sur ce point, il faut nécessairement conclure à l'existence depuis quelque temps déjà de situations critiques dans l'industrie du textile. Même à l'heure actuelle, le plus qu'on peut dire, c'est que, s'il y a certaine apparence d'amélioration, il ne s'est pas encore manifesté un redressement de nature à assurer dans un avenir assez prochain un retour à une situation normale.

Que l'ouvrier cherche à améliorer sa position, c'est un acte bien humain. Toutefois, la lecture du dossier fait voir que depuis plusieurs années déjà la compagnie Penmans a vu à promouvoir le bien-être de ses employés et à améliorer ses conditions de travail.

En fait, les salaires actuellement payés à la compagnie Penmans se comparent dans leur ensemble plus que favorablement à ceux des industries similaires dans le Québec et ailleurs. Ces salaires peuvent n'être pas le palier le plus élevé qu'ils pourraient atteindre en tenant compte des revenus moyens de l'ouvrier au Canada.

Toutefois, la décision d'une augmentation de salaire en est, le plus souvent, une d'espèce, à être prise notamment sur les conditions particulières d'exploitation. En outre, dans quelque domaine que ce soit, on ne peut songer, il semble, à une augmentation de salaire lorsque ce fait peut être de nature à placer un patron dans une position désavantageuse pour fins de production ou de compétition.

Aussi ces déductions, qui ont résulté des faits mis en preuve, portent le Président du Tribunal et l'arbitre patronal à conclure que dans les circonstances actuelles on ne peut accéder à la demande d'augmentation de salaire.

Les autres demandes économiques concernant l'augmentation des jours fériés payés et les changements dans la durée des vacances.

Pour des raisons ci-dessus relativement à l'augmentation des salaires, le Président du Tribunal et l'arbitre patronal considèrent que ces autres demandes ne peuvent être accordées.

Si la demande pour les heures de travail et l'assurance et fonds de pension doivent être considérés des demandes économiques, le Tribunal n'a pas cru devoir se prononcer sur ces demandes car aucune preuve n'a été apportée pour servir de base à un arbitrage."

Dans le cas de l'Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme,⁷ la demande d'augmenter les salaires est également refusée catégoriquement. Les motifs de la décision sont les suivants:

(5) Ibid, page 3.

(6) Ministère du Travail, document No 899, page 2; 18 février 1955; Penmans Ltd & le Syndicat national du Trioot, Inc.; Membres du tribunal: président: Ph. Marchand; arbitre patronal: Noël Dorlon; arbitre syndical: Me Théodore Lespérance.

(7) Ministère du Travail, document No 900; page 2; 20 avril 1955; Hôtel-Dieu de St-Jérôme et l'Association des employés d'hôpitaux, Inc.; Membres du tribunal: président: le Juge Willie Proulx; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Gilles Beausoleil.

4E POINT LITIGIEUX — SALAIRES

“L'hôpital opère à déficit depuis ses débuts. Le comptable de l'hôpital a fait la preuve, sous serment et avec exhibits à l'appui, que le déficit pour 1954 se chiffrait à environ \$20,000. Si les salaires sont augmentés, les religieuses devront nécessairement augmenter la pension des employés. C'est un cercle vicieux qu'il est préférable d'éviter dans les circonstances.

D'après P-7, le coût de la vie n'a pas changé de juin 1952 à mars 1955 et l'indice est resté à 116.0.

Il s'agit d'un nouvel hôpital qu'il ne faut pas étrangler et il faut admettre, d'après le tableau comparatif, que les salaires n'y sont pas tellement plus bas que dans les autres hôpitaux de la province: c'est, au moins, un salaire vital.

Pour la survivance de l'hôpital et dans l'intérêt de la stabilité de l'emploi pour le personnel, il ne peut être question d'augmentation de salaires tant qu'il n'y aura pas de surplus.

Cette décision est majoritaire, M. Beausoleil étant dissident.”

REMARQUES D'UN ARBITRE SUR LA FAÇON DE PROCÉDER D'UN CONSEIL

Nous faisons rapport des plaintes enregistrées par un arbitre syndical, telles que présentées dans son rapport minoritaire et rapportées dans les documents du Ministère du Travail:

“Avant de passer, Monsieur le Ministre, à l'examen des points litigieux sur lesquels je veux exprimer ma position, je tiens à préciser quelques procédés du conseil d'arbitrage dont j'étais membre qui m'ont paru aussi étranges qu'injustes pour l'une des parties.

Le conseil d'arbitrage refusa, en dépit des objections de l'arbitre syndical, à la partie syndicale de présenter une contre-preuve, une fois la présentation des exhibits patronaux terminée. On prétextait que le différend avait déjà suffisamment traîné: ce point est exact, mais les délais

qui ont affecté ce différend ne sont aucunement dus à la partie syndicale. Bien que vous nommiez les arbitres au début du mois d'octobre 1954, le président du tribunal ne fut assigné qu'au début de mars 1955. Dès la première séance du tribunal, la partie patronale objecta qu'elle faisait des démarches auprès de notre Ministère pour obtenir une extension du mandat du tribunal. La partie syndicale s'inclina de bon gré et un délai additionnel d'un mois s'ensuivit.

La partie syndicale présenta donc sa preuve le 28 mars, mais la preuve patronale ne fut produite que quinze jours plus tard, le 12 avril. Cette preuve, d'une durée d'une heure et demie environ, se termina sur la fin de l'avant-midi et c'est à ce moment qu'on refusa une couple d'heures supplémentaires à la partie syndicale pour présenter une contre-preuve, bien que les autres parties au différend étaient responsables de délais dont le total équivalait à six mois.

Le conseil d'arbitrage n'a pas, et c'est un second point sur lequel je veux attirer votre attention, Monsieur le Ministre, analysé sérieusement l'objet du différend qu'il avait à régler. Le délibéré a été exagérément court. Pour le situer dans son contexte chronologique, il suffit de dire que, après la présentation de la preuve patronale qui se termina à 12.30 heures le 12 avril, le délibéré fut initié à 2.30 heures de l'après-midi; à 3.30 heures, les clauses économiques étaient décidées, dont la clause du salaire qui fut liquidée en une demi-heure, malgré les objections de l'arbitre syndical, et à 4.30 heures du même après-midi, tout était terminé.

En résumé, deux heures de délibérations pour étudier et confronter environ soixante exhibits et tenir compte des directives de votre Ministère en cette affaire. S'il ne s'agit pas de justice expéditive — rappelons que la sentence de ce tribunal est exécutoire — je ne sais comment qualifier ce procédé.

Le conseil d'arbitrage a rendu sa sentence sans étudier non seulement la preuve syndicale, mais aussi la preuve patronale. Il n'a pas confronté les divers énoncés statistiques. Il ne les a pas pesés et critiqués. Il a

basé sa décision sur les déclarations du comptable de l'Hôtel-Dieu de St-Lérôme; nous ne voulons nullement prétendre ni même insinuer que ces déclarations soient fausses, mais seulement souligner que dans ce type de problème, il n'y a pas vérité ou fausseté absolue, mais diverses interprétations possibles à considérer soigneusement. Cette démarche était d'autant plus essentielle que, comme nous l'avons souligné, le tribunal, à la dissidence de l'arbitre syndical, n'avait pas permis à la partie syndicale de présenter une contre-preuve.

Enfin, je voudrais signaler l'attitude cavalière du président du tribunal vis-à-vis l'arbitre syndical. Peut-être a-t-on voulu profiter de sa jeunesse et de son inexpérience pratique dans ce domaine, mais le sousigné a nettement senti qu'il était de trop aux séances du tribunal. A la dernière séance on l'a même averti verbalement de venir au délibéré si "le coeur lui en disait, puisqu'il signerait un rapport minoritaire", la décision était, dès ce moment, bel et bien dans le sac."⁸

Et le dit arbitre termine son rapport par les remarques suivantes:

"Je termine ce rapport minoritaire en notant que de tels procédés comme une décision de ce genre constituent non seulement un simulacre de justice, mais sapent systématiquement le système de la négociation collective que des années de difficultés et de tensions ont engendré pour régler les relations entre les employeurs et les travailleurs."⁹

GRIEF CONCERNANT LE CONGÉDIEMENT DE CERTAINS EMPLOYÉS SUIVANT UN PLAN DE RETRAITE POUR VIEUX EMPLOYÉS

Il s'agit du cas de Canadian Car & Foundry Company, Limited.¹⁰ La compagnie en application des dispositions d'un plan de retraite et de mise-à-la-

pension des employés ayant atteint l'âge de 65 ans et plus, a mis fin à l'emploi d'un groupe imposant d'employés. Dans cette décision, dont il est impossible de rapporter le texte dans cette chronique, le président traite en regard du grief à l'étude, des questions suivantes: de la séniorité, du droit d'un employeur de décider de l'âge de mise-à-la-retraite de ses employés, de la définition de conditions de travail et de différend au sens de nos lois ouvrières de la Province de Québec. Plusieurs jugements se rapportant à cette cause y sont rapportés et discutés.

SÉCURITÉ SYNDICALE

Dans le cas de la compagnie Metalcraft Manufacturing Co.,¹¹ le président et l'arbitre syndical, dans leur opinion majoritaire décident d'accorder la "formule Rand", mais sans motiver leur décision. La clause suggérée se lit comme suit:

"As to Article XIII — Union Security, the majority of this Board recommends the clause known as the "Rand Formula" drafted as follow: "Section 1. Upon receipt of an authorization from an employee, the company shall deduct monthly from the employee's wages Union dues and initiation fee if any, and transmit to the Financial Secretary of the Union, not later than the third Friday of each month, such deductions accompanied with a list of the employees for whom such deductions were made, and send a letter to the Comptroller of the International Union stating the total number of such dues and initiations checked off and the total amount thereof.

"Section 2. As a condition of employment, each employee shall execute such an authorization within thirty (30) days from date of signing of this Agreement and each new employee shall execute such an authorization within thirty (30) days from date of hiring."

(9) Ibid. page 7.

(8) Ibid. pages 3 et 4.

(10) Ministère du Travail, document 507, p. 11; mai 1955; Canadian Car & Foundry Co. Ltd et International Brotherhood of Railway Carmen of America; Membres du tribunal: président: Erskine Buchanan; arbitre patronal: D. A. Paterson; arbitre syndical: Roméo Girard.

(11) Ministère du Travail, document No 911, page 4; 28 mai 1955; Metalcraft Manufacturing Co. et International Union of Electrical Radio and Machine Workers, local 517; Membres du tribunal: président: Jacques Perrault; arbitre patronal: M. Lazarus L. Tinkoff; arbitre syndical: Mlle Huguette Plamondon.

La "formule Rand" demandée par le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec et la Compagnie Légaré Ltée et Al,¹² a été refusée par le président de ce conseil d'arbitrage qui, à l'occasion, fait les remarques suivantes:

"OPINION DU PRÉSIDENT —

L'opinion du président est que le degré de sécurité syndicale dépend dans une large mesure des circonstances dans lesquelles se trouvent les parties. Il croit sincèrement que toute formule de sécurité syndicale ou de contribution financière des employés aux activités d'une union doit normalement provenir d'une entente bipartite, faisant suite à des négociations directes. A moins de raisons graves, il ne croit pas qu'un conseil d'arbitrage doive, par ses recommandations, obliger indirectement une partie à accepter telle formule plutôt que telle autre.

Par ailleurs, le président est également d'opinion qu'un conseil d'arbitrage ne doit pas, par ses recommandations, enlever à une partie des privilèges acquis antérieurement par le truchement de négociations directes de conventions collectives de travail qu'elles soient générales ou particulières.

Dans le présent cas, il est vrai que les parties en sont à la négociation de leur première convention collective particulière de travail. Cet élément, selon lui, est d'une importance capitale. D'un autre côté, la partie syndicale, par une convention collective générale de travail intervenue entre la Section de la Nouveauté de l'Association des Marchands Détaillants du Canada, Québec, Inc., (dont les compagnies Woodhouse et Légaré étoient membres) et le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc., (dont faisaient alors partie les employés renrésentés par le syndicat en cause) a déjà obtenu des mesures importantes de sécurité syndicale et de contribution fi-

nançière. Le président est d'avis que ces mesures doivent être maintenues et RECOMMANDE D'INCLURE A L'ARTICLE 2 DE LA CONVENTION A INTERVENIR ENTRE LES PARTIES LA CLAUSE SUIVANTE, EXTRAITE DE L'ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE GÉNÉRALE."

Par ailleurs, sous ce titre, nous voulons référer à deux cas particuliers: celui de la Section de la Nouveauté de l'Association des Marchands Détaillants du Canada, Québec, Inc.¹³ et celui de l'Hôpital Général du Christ-Roi et Al.¹⁴

Dans le premier, les membres du conseil d'arbitrage décident à l'unanimité d'accorder la FORMULE RAND, semble-t-il, à la suite d'une entente entre les procureurs des parties en cause. Le texte du moins semble indiquer une telle situation:

*"CONSIDÉRANT les explications et informations additionnelles données aux arbitres pendant leurs délibérations et faisant suite à des rencontres des parties en cause."*¹⁵

Le texte de la FORMULE RAND alors accordée se lit comme suit:

*"Formule Rand. — Il est convenu que le salaire de tout employé assujéti à la présente convention, membre ou non du Syndicat, sera sujet à un prélèvement égal à la cotisation syndicale mensuelle, retenu par l'employeur sur la première paie de chaque mois: ce prélèvement sera obligatoire et comme condition d'emploi, et l'employeur s'engage à remettre le dit prélèvement au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours suivants le 1er de chaque mois."*¹⁶

(12) Ministère du Travail, document No 394, page 4: 25 mars 1955; la Compagnie Légaré Limitée, Woodhouse & Compagnie Yimitée et le Syndicat Catholique des employés de magasins de Québec Inc.; Membres du tribunal: président: Marcel Bélanger, C.A.; arbitre patronal: Me Georges Dussault; arbitre syndical: Lucien Dorion, B.A.

(13) Ministère du Travail, document No 890, 4 mars 1955; la Section de la Nouveauté de l'Association des Marchands Détaillants du Canada, Québec, Inc. pour et au nom de la Cie Paquet Ltée et Al. et le Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. Membres du tribunal: président: Paul DesRochers; arbitre patronal: André Dolbec; arbitre syndical: Lucien Dorion.

(14) Ministère du Travail, document No 893; 18 mars 1955; Hôpital Général du Christ-Roi et Al. et l'Alliance des Infirmières de Montréal Inc.; Membres du tribunal: président: le Juge René Lippé; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Me Théodore Lespérance.

(15) Cf. référence 13, p. 2.

(16) Cf. référence 13, pages 4 et 5.

Dans le deuxième cas, c'est le contraire qui a été décidé pour ainsi dire. Dans l'ancienne convention existant entre les parties, il y avait une clause d'atelier imparfait. Le président du conseil d'arbitrage et l'arbitre syndical décident de rayer la dite clause de la convention collective. Voici comment ces derniers s'expriment à ce sujet:

ARTICLE II — SÉCURITÉ SYNDICALE

“Votre tribunal d'arbitrage a donné à ces études, une très sérieuse considération. La partie syndicale demande à votre tribunal de décréter l'atelier fermé avec une retenue obligatoire irrévocable.

La formule actuellement en vigueur est l'atelier syndical imparfait. Il y a lieu de noter immédiatement que trois des quatre hôpitaux concernés n'ont pas signé de convention collective de travail et qu'en somme vu que la sentence obligatoire est exécutoire selon la loi, cette forme de sécurité syndicale leur a été imposée.

C'est l'opinion MAJORITAIRE des membres de votre tribunal, Me Théodore Lespérance arbitre syndical étant dissident, que les lois de notre province visent au libre syndicalisme et que l'on ne peut imposer quoi que ce soit sans son consentement libre, l'obligation de faire partie d'une union, sans violer à la fois la liberté du salarié ainsi visé. De plus, la loi n'impose nulle part à un salarié l'obligation de payer des cotisations à une union dont il n'est pas membre. Au contraire, la loi conserve et protège le droit personnel de chaque salarié, de joindre une union de son choix, ou de s'abstenir de joindre une union. Cette liberté est à la base de toute notre législation ouvrière (Art. 3-22, Ch. 162-A, S.R.Q. 1941, et Art. 17, Ch. 162).

L'arbitre syndical, Me Théodore Lespérance, est d'opinion qu'il n'y a pas lieu de modifier le régime qui existe légalement entre les parties quant à la sécurité syndicale, aucune preuve n'ayant été apportée pour démontrer que la clause en vigueur ait causé quelques inconvénients aux parties dans le passé. Par ailleurs, il soutient que rien dans notre législation ne s'oppose en principe ni par voie d'interprétation à l'admission de la sécu-

rité syndicale suivant les modalités d'après lesquelles elle est reconnue actuellement chez les employeurs en cause.”¹⁷

QUESTIONS DE DROIT DÉCIDÉES PAR UN PRÉSIDENT D'UN CONSEIL D'ARBITRAGE

Dans le cas de l'Association des Marchands Détaillants du Canada, Qué. Inc., District de Québec,¹⁸ le président du tribunal donne son opinion sur trois questions de droit soulevées par le procureur de la partie patronale.

En premier lieu, lorsque les parties s'entendent pour rendre la sentence obligatoire en signant une formule à cet effet, il faut que les arbitres se conforment en tout point aux exigences du code de procédure, Ch. LXXIII, articles 1431 à 1444. Voici comment s'exprime le président du conseil d'arbitrage sur ce point:

“On a prétendu que dans le cas d'un arbitrage fait en vertu de la Loi des différends ouvriers de Québec, avec la signature de la formule 13, la sentence n'obligeait pas les parties à moins que les arbitres ne se soient conformés aux exigences du code de procédure. Ainsi, il faudrait assermenter les témoins devant le proto-notaire. La sentence devrait être reçue en forme authentique, ou déposée entre les mains d'un notaire, et être prononcée en présence des parties. D'après nous, ce n'est pas là le sens de l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec. Les mots “de la même manière” ne réfèrent pas aux procédures du compromis mais à la convention de s'en rapporter à la sentence. Cela découle du texte de la Loi et peut-être davantage encore de la rédaction de la formule 13 à laquelle renvoie l'article 26.

De plus, le législateur pronosa une formule pour la sentence, la formule 12, sans distinguer entre l'arbitrage où les parties se sont engagées à

(17) Cf. référence 14, pages 20 et 21.

(18) Ministère du Travail, document No 895, 25 mars 1955: Syndicat des employés de pièces et d'accessoires d'automobiles, Inc., et la Section de l'auto-voiture de l'Association des Marchands détaillants du Canada, Qué. Inc., District de Québec; Membres du conseil d'arbitrage: président: Me Marie-Louis Beaulieu, C.R.; arbitre patronal: Paul-E. Darisse; arbitre syndical: Lucien Dorion.

s'y conformer et celui où un tel engagement n'a pas été pris, et c'est une formule de sentence sous seing privé."¹⁹

Sur le deuxième point, alors qu'il s'agit de déterminer si les arbitres se trouvent devant une clause de réouverture des négociations sur les salaires ou non, le président s'exprime ainsi:

"Nous n'avons pas à nous prononcer sur la question qui consiste à savoir si des arbitres saisis d'un différend de négociations de réouverture des salaires doivent considérer uniquement les circonstances générales ou particulières subséquentes à la signature de la convention collective, parce que dans le présent différend, il ne s'agit pas de réouverture de négociations des salaires. Pour s'en rendre compte, il suffit d'examiner attentivement la clause 9:

"Elle (la convention collective sera en vigueur à compter du 10 juin 1953 jusqu'au 10 juin 1955, à l'exception des stipulations relatives au salaire des salariés qui pourront être renégociées après une année").

*Nous sommes en face d'une convention collective dont la durée est fixée à deux ans, à l'exception des salaires qui ont été négociés pour un an seulement. Le texte est tellement clair qu'il n'a pas besoin d'être interprété par la preuve testimoniale qui est abondante sur le sujet: pour les salaires, il est incontestable que les parties ont signé pour un an seulement."*²⁰

Et enfin, quant à la troisième question de droit soulevée, concernant la capacité du conseil d'arbitrage de décider de la rétroactivité, dans le cas à l'étude, le président s'exprime ainsi:

"3.—Me Bhéer a soulevé une troisième question de droit. Elle a trait à la rétroactivité. D'après le savant procureur de l'Association, dans le présent cas, il ne peut pas y avoir de rétroactivité, parce que la sentence va lier les parties. Rendre une sen-

tence avec effet rétroactif, a-t-il dit, serait aller à l'encontre d'un contrat passé par les parties.

Par "parties", c'est là la première interprétation qui vient à l'esprit, il faut entendre l'Association et le Syndicat puisque ce sont ces deux groupements qui ont signé la convention collective, et qui sont devant les arbitres. Or, il n'y a pas actuellement de contrat, c'est-à-dire de contrat collectif en vigueur entre l'Association et le Syndicat sur les salaires, parce que sur ce point, la convention collective du 10 juin 1953 était pour un an seulement.

Le savant procureur de l'Association, en disant que nous ne pouvons rendre une sentence avec effet rétroactif, parce que ce serait aller à l'encontre d'un contrat, a peut-être voulu référer au contrat individuel de travail intervenu entre l'employeur, membre de l'Association, et chacun de ses employés. Si tel est le cas nous lui répondrons d'abord, en disant que la théorie de base de la convention collective admise par tout le monde repousse sa prétention. C'est précisément le propre de la convention collective parce qu'on appelle son effet automatique de modifier les contrats individuels de travail, et si la rétroactivité est légale en thèse générale, et c'est ce que dit notre jurisprudence arbitrale, elle l'est tout aussi bien quand les parties ont convenu que la sentence arbitrale serait finale et les lierait, que dans les cas ordinaires où la sentence est une simple recommandation. Elles n'ont pas dit qu'elles n'accepteraient la sentence que si elle n'avait pas d'effet rétroactif. Les parties ont convenu de se considérer liées dans le cadre généralement suivi par les sentences arbitrales.

Autre argument. Nous croyons que l'effet rétroactif d'une sentence arbitrale obligatoire en vertu d'un consentement couvert par l'article 26 de la Loi des différends ouvriers de Québec, est aussi légal que l'effet rétroactif d'une sentence arbitrale obligatoire en vertu de la loi, par application de l'article 4 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qui est absolument muet sur l'effet rétroactif d'une

(19) Ibid. page 5.

(20) Ibid. page 5.

sentence arbitrale. Or, des dizaines et des dizaines de sentences avec effet rétroactif ont été rendues dans des cas où l'employeur était un service public, et il est à la connaissance du président du conseil d'arbitrage, qu'au moins une vingtaine ont fait l'objet

*de litige devant la Cour supérieure, qui a considéré comme exécutoire la clause de rétroactivité comme toute autre clause."*²¹

(21) Ibid, page 6.

INFORMATIONS

La fusion du Congrès des Métiers et du Travail du Canada et du Congrès Canadien du Travail

Une déclaration de principes en quinze points devant régir la fusion des deux Congrès fut étudiée au cours d'une réunion tenue le 9 mars 1955, réunion du comité d'unité CMTC-CCT, et fut approuvée sujet à certaines réserves.

1. ENTENTE POUR LA FUSION DU C.M.T.C. ET DU C.C.T.

(a) Le Congrès des Métiers et du Travail du Canada et le Congrès Canadien du Travail se fusionneraient en une seule grande centrale syndicale autonome. Ce nouveau Congrès englobera, sur un pied d'égalité, tous les syndicats ouvriers qui sont affiliés ou détiennent une charte du Congrès des Métiers et du Travail du Canada ou du Congrès Canadien du Travail et qui désirent s'y joindre et accepter les principes et politiques devant régir ses affaires et activités. Toutes autres organisations ouvrières légitimes au Canada, qu'elles soient locales, provinciales, nationales ou internationales, seront éligibles comme affiliées.

(b) Ce nouveau Congrès sera dédié au principe d'avancer et de faire valoir les meilleurs intérêts de ses membres dans les domaines économique, social et législatif.

(c) L'objectif dans la création de cette nouvelle centrale syndicale sera l'unification éventuelle de tous les secteurs du syndicalisme ouvrier authentique au Canada.

(d) Les principes de l'organisation par industrie et par métier sont reconnus comme étant également nécessaires, et le nouveau Congrès tentera d'organiser tous les ouvriers canadiens dans des unités syndicales appropriées.

(e) L'intégrité de chacune des unités syndicales de l'organisation fusionnée sera maintenue et garantie. Pour garantir ce principe, la constitution de la nouvelle organisation fusionnée contiendra des clauses prévoyant les garanties nécessaires à la protection et au respect des droits de marchandage collectif de chaque union affiliée et empêchant chacun des unions affiliées d'être le sujet d'agression de la part d'autres unions affiliées. Une machinerie appropriée sera définie par le nouveau Congrès pour la mise à exécution de cette stipulation de la constitution.

(f) Sujet aux dispositions ci-haut mentionnées, chaque union affiliée conservera la même juridiction au point de vue organisation au sein du Congrès fusionné qu'elle possédait soit avec le Congrès des Métiers et du Travail du Canada ou avec le Congrès Canadien du Travail avant la fusion.