

***Services publics* — Arbitrage — Détermination de l'indemnité forfaitaire (rétroactivité en matière de salaires)**

Volume 19, Number 3, July 1964

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021277ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021277ar>

[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

(1964). *Services publics* — Arbitrage — Détermination de l'indemnité forfaitaire (rétroactivité en matière de salaires). *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(3), 384–386. <https://doi.org/10.7202/1021277ar>

Article abstract

L'admissibilité et la légalité du principe de l'indemnité forfaitaire étant admises, le président d'un tribunal d'arbitrage est d'opinion que pleine indemnité doit être accordée quant à la période à laquelle elle s'applique, mais qu'elle doit varier quant à son quantum selon l'équité et la bonne conscience.

Association patronale des Services hospitaliers de Québec, vs le Conseil des Métiers de la Construction des Syndicats nationaux de Québec Inc.; Ministère du Travail de Québec, Bulletin d'information no 18371964; Me Jean Bérubé c.r., président, M. Marcel Bélanger c.a., arbitre patronal; Me Magella Lemay, arbitre syndical.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

SERVICES PUBLICS — Arbitrage — Détermination de l'indemnité forfaitaire (rétroactivité en matière de salaires)

L'admissibilité et la légalité du principe de l'indemnité forfaitaire étant admises, le président d'un tribunal d'arbitrage est d'opinion que pleine indemnité doit être accordée quant à la période à laquelle elle s'applique, mais qu'elle doit varier quant à son quantum selon l'équité et la bonne conscience.¹

Sous le titre « INDEMNITE FORFAITAIRE » communément mais improprement appelé « Rétroactivité sur les salaires », le président estime qu'il est de son devoir de motiver les attitudes qu'il a prises dans plusieurs sentences auxquelles il a souscrit.

Ces motifs s'imposent d'autant plus qu'à l'occasion de la sentence de l'Hôpital de St-Raymond, rendue le 1er mai 1963, l'arbitre syndical a, à bon droit d'ailleurs, produit un rapport minoritaire analysant les raisons sur lesquelles il se fonde pour affirmer que la « Rétroactivité sur les Salaires » devait toujours être accordée pleine et entière et quant au quantum et quant à la période.

Dans son exposé, il établit l'admissibilité et la légalité du principe de l'indemnité et sa consécration dans le fait, points sur lesquels le président est totalement d'accord.

Là où intervient divergence d'opinion, c'est dans la modalité de l'application du principe et particulièrement sur les circonstances qui en permettent la limitation dans le temps et le quantum.

Il est à remarquer cependant que pour étayer leur thèse, l'arbitre mentionne et le président s'appuient tous deux sur un même principe fondamental, savoir: « Les jugements sont déclaratoires de droits ».

Pour sa part, l'arbitre syndical affirme :

« Des autorités en relations patronales-ouvrières affirment, tout en acceptant le principe d'une rétroactivité pleine et entière, qu'il peut y avoir des circonstances où il sera nécessaire de les limiter. Il se garde toutefois, et avec raison, de préciser ces circonstances. Quant à nous, nous ne pourrions admettre qu'une seule circonstance où la rétroactivité pourrait être limitée: ce serait si les salariés ont manifestement été de mauvaise foi pour retarder les négociations. Dans un tel cas, nous limiterions la rétroactivité seulement quant à la période qu'elle doit couvrir, mais jamais quant au quantum.

Il ne peut pas en être autrement, si l'on accepte les affirmations de l'honorable Juge Paul Lesage, dans ses notes précitées, lorsqu'il affirme: « Le principe sur lequel nous croyons devoir baser la solution de cette question, est que les jugements sont déclaratoires de droits ».

(1) Association patronale des Services hospitaliers de Québec, vs le Conseil des Métiers de la Construction des Syndicats nationaux de Québec Inc.; Ministère du Travail de Québec, Bulletin d'information no 1837-1964; Me Jean Bérubé c.r., président, M. Marcel Bélanger c.a, arbitre patronal; Me Magella Lemay, arbitre syndical.

De son côté, le président prétend, contrairement à l'opinion syndicale, qu'en vertu de cette même notion de droit, il n'y a aucune raison pour ne pas accorder pleine indemnité quant à la période puisque c'est lors de la dénonciation du contrat collectif, en raison d'une demande justifiée de salaire, que naît le droit des employés à un salaire augmenté.

Or, dans ces conditions, le président doit conclure que c'est le quantum de l'indemnité qui est appelé à varier, si l'on veut bien retenir que la sentence décrétant des augmentations de salaire prend effet pour les 12 mois suivant la date de son prononcé et que le tribunal pour déterminer le quantum de ces augmentations s'appuie sur la situation économique prévalant au moment de la preuve et sur des comparaisons issues de sentences et de conventions ayant pris naissance aux dates les plus rapprochées du prononcé de la sentence.

Ces considérations permettent de constater combien, dans l'esprit du président, la législation ouvrière diffère du droit civil dans ses moyens de preuve et conséquemment dans la décision qui en découle. De plus, elles impliquent qu'il ne serait pas juste et équitable de fonder une décision sur les faits économiques existants lors de la dénonciation du contrat ou encore sur les seuls éléments de comparaison existant à ce moment.

Incidemment, si le tribunal devait déterminer les augmentations de salaire suivant ce qu'elles auraient dû être à la date d'expiration de la convention, sur quels éléments s'appuierait-il pour ce faire? Toute la preuve, offerte plusieurs mois après l'expiration de la convention, porte généralement sur les conditions économiques prévalant au moment de la dite preuve et sur des conventions et des sentences intervenues en majorité depuis la naissance du conflit, donc sur des faits postérieurs à la naissance du litige.

L'expérience ne nous enseigne-t-elle pas qu'entre la date du prononcé d'une sentence et celle de la dénonciation du contrat, il s'écoule, à cause de la structure de nos lois ouvrières, du mécanisme de la négociation, de la conciliation et de l'arbitrage, un minimum de six à dix mois et bien souvent plus. La partie syndicale, elle-même, ne le reconnaît-elle pas en faisant des revendications monétaires plus élevées que ne le justifierait sa preuve, s'il lui était donné de la faire à la date de la dénonciation du contrat.

Accepter le raisonnement syndical et procéder à son application stricte, signifierait le rejet automatique de la preuve de tout élément tendant à établir des faits postérieurs à la date d'expiration du contrat, la fixation de salaire qui, inspirée par des conditions économiques moins évoluées, seraient inférieures à ceux que décrètent généralement les décisions et enfin le prononcé de sentence d'une année prenant effet à la date d'expiration du contrat. En définitive, une sentence qui dès son prononcé serait sur le point d'expirer sinon déjà expiré.

En sus de ces dernières remarques, le président estime que rien dans le mandat n'impose au tribunal l'obligation d'arrêter le départ d'une sentence à la date d'expiration du contrat collectif. La loi, elle-même, étant totalement muette sur ce point, ne le contraint pas davantage à rétroagir sur la date du prononcé de sa décision. On pourrait même ajouter qu'elle n'en prescrit nulle part le droit. Il serait donc pour le moins imprudent d'en imposer l'obligation au tribunal.

Pour toutes ces raisons, à cause de faits d'ordre pratique et par notion de justice et d'équité, le président du tribunal s'est toujours fait un impératif d'accepter la preuve de faits économiques présents et surtout de tenir compte de la situation monétaire révélée

par les sentences ou contrats mis en vigueur jusqu'au moment du prononcé de la décision, pour rendre une sentence d'une année à compter de la date de sa signature.

Or, dans ces conditions, une sentence décrétant une indemnité pleine et entière quant au quantum deviendrait inacceptable pour la partie patronale; elle lui imposerait des charges plus lourdes que celles qu'elles auraient eu à supporter si le renouvellement du contrat avait eu lieu dès l'expiration de la convention.

Au surplus, cette situation affecterait sérieusement le processus de la négociation. Le cas échéant, l'intérêt du syndicat ne serait-il pas de prolonger indûment des négociations vouées à l'échec. L'équité et la bonne conscience ne saurait s'accommoder de semblables procédés.

Le président mentionne avec non moins de vigueur que le principe opposé voulant, dans les mêmes circonstances, qu'aucune indemnité ne soit accordée aux salariés est tout aussi préjudiciable à la partie syndicale. Il n'y a pas l'ombre d'un doute que le fait pour un tribunal de priver des employés d'une indemnité juste et raisonnable, et ceci à l'encontre de toute règle de droit et de morale, inciterait dangereusement la partie patronale à traîner indûment les négociations, la conciliation et l'arbitrage.

Le président estime « qu'il répugnerait tout autant à l'idée de justice » suivant les termes de la décision invoquée par l'arbitre syndical, d'accorder pleine indemnité quant au quantum que de n'en point accorder du tout.

Dans ce contexte, le président ne comprend vraiment pas comment la partie syndicale peut concilier sa volonté d'obtenir une augmentation de salaire déterminée par les conditions économiques présentes (ses preuves en témoignent) en réclamant indemnité pleine et entière pour le temps écoulé depuis l'expiration de la convention, ce qui signifie généralement de 6 mois à un an.

C'est pourquoi, conscient de décréter dans ces conditions, des salaires plus élevés qu'ils ne l'auraient été à l'échéance du contrat, le président se croit justifié, en accordant une indemnité pleine et entière quant à la période, de la proportionner quant au quantum à l'augmentation réelle qu'il accorde. C'est en respectant cette équilibre qu'il dose le droit des parties et ainsi applique à la législation ouvrière « mutatis mutandis » cet axiome bien connu, « les jugements sont déclaratoires de droit ».

Le président opine que dans l'intérêt des parties il devait attirer leur attention sur les conséquences de la thèse syndicale en soulignant les distinctions importantes qui s'imposent entre le droit civil et le droit ouvrier. Somme toute, la présente opinion aura tout au moins le mérite de s'appuyer confortablement sur l'équité et la bonne conscience qui sont en matières de relations ouvrières des principes de première importance.

ACCREDITATION SYNDICALE — Requête en révocation d'accréditation

La Commission de Relations ouvrières décide qu'une requête en révocation d'accréditation (reconnaissance) syndicale logée par l'employeur, celui-ci invoquant le fait que le syndicat accrédité ne détient plus la majorité des salariés à son emploi, ne saurait être reçue, lorsque la non-utilisation du certificat est