Document generated on 10/12/2024 2:05 a.m.

Les Cahiers de droit

Droit du travail. Compétence des tribunaux de droit commun

Volume 10, Number 3, 1969

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1004674ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1004674ar

See table of contents

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

Explore this journal

Cite this note

(1969). Droit du travail. Compétence des tribunaux de droit commun. *Les Cahiers de droit*, *10*(3), 555–563. https://doi.org/10.7202/1004674ar

Tous droits réservés © Université Laval, 1969

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/

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/

Le demandeur est sans doute un citoyen respectable et il est incontestablement un bon travailleur. Toutefois, il a démontré au cours de l'audition de la cause et de son témoignage, un caractère tout particulier et extraordinairement impulsif. Le Tribunal a été vite convaincu que le demandeur ne pouvait, à raison de son caractère, faire régner le bonheur dans un foyer où il n'y avait pas d'amour, du moins de la part de son épouse. L'inévitable s'est produit : après bien des mésententes et des querelles de ménage, l'épouse a malheureusement cherché ailleurs des consolations répréhensibles et a définitivement quitté le foyer conjugal en octobre 1935 [*sic*]. A la suite de son départ, le demandeur a intenté une action en séparation de corps et a obtenu, en sa faveur, le 30 janvier, un jugement rendu par l'honorable juge Casgrain.

Le Tribunal est convaincu que le défendeur a été au courant des difficultés matrimoniales survenues au foyer du demandeur, qu'il a donné refuge à l'épouse du demandeur en lui procurant un emploi dans sa maison, et qu'il a eu avec elle des relations illicites ; toutefois, le demandeur n'a pas réussi à prouver que le défendeur était responsable du désaccord survenu avec son épouse et de l'abandon du foyer conjugal par celle-ci. Rien dans la preuve n'établit que le défendeur ait incité ou sollicité l'épouse du demandeur à quitter son foyer et qu'il ait tenté de ravir au demandeur une affection que son épouse n'a jamais eue pour lui.

C'est à la suggestion du Tribunal que le défendeur n'a pas fait entendre de témoins, vu que le demandeur avait complètement échoué dans la tentative qu'il avait faite de prouver les allégations essentielles de sa déclaration. Toutefois, comme la conduite du défendeur est loin d'être sans reproche, il convient de ne pas imposer au demandeur les frais de la défense.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE l'action du demandeur, sans frais.

Droit du travail
Compétence des tribunaux de droit commun

MALOURNI v. TOWN MOUNT-ROYAL, C.S. Mtl., n° 701823, 25 mars 1966, j. F. R. HANNEN

Inf. par MALOURNI v. VILLE DE MONT-ROYAL, C.B.R. Mtl, n° 9414, 30 octobre 1968, j. en chef TREMBLAY, jj. PRATTE et MONTGOMERY [Commentée par P. VERGE dans (1969) 24 *Rel. Ind.* 598]

Exception déclinatoire. — Interprétation d'une convention collective. — Arbitrage de griefs. — Procédure de règlement de griefs. — Compétence des tribunaux de droit commun. — « Jours ouvrables de maladie », accumulation. — Droits d'un ex-employé. — Code du travail arts 88, 89, 90.

COUR SUPÉRIEURE

THE COURT, seized of Defendant's Motion by way of declinatory exception seeking the dismissal of the action with costs and having taken communication of the pleadings, exhibits and proof (by way of admissions) and heard the parties and deliberated :

Plaintiff, described as a rentier, alleges that he was in the Defendant's employ from March 10th 1955 until July 16th 1965 when he was retired by the Defendant at which time he earned $2.03 per hour of an eight-hour day, and at which time he was governed by a Collective Agreement between Defendant and Le Syndicat National des Employés de la Ville de Mont-Royal entered into on June 9th 1965 exhibit P-1. He alleges that under Article 15.09 of P-1 which reads :

> *"Lors de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son décès, tout employé bénéficie du solde de JOURS OUVRABLES EN MALADIE accumulés à son crédit jusqu'à concurrence de soixante (60) jours. Ces jours sont payés selon le taux en vigueur lors du gain. En cas de décès, les héritiers légitimes recevront cette somme".*

he was and is entitled to receive $1,035.30 representing salary for sixty-eight hour days at $2.03, which total of "soixante jours de congé pour maladie" had accumulated to his credit at the time of his retirement.

The declinatory exception alleges that P-1 is in force until May 31st 1967 and is binding upon Plaintiff for all questions regarding his employment, including the disagreement or grievance in question, and that P-1 provides for arbitration of grievances ; that Plaintiff filed a grievance on August 9th 1965 which was rejected by Defendant on the 11th, whereupon, on the 16th of the same month, he submitted his grievance in writing to the Town Manager who rejected the same on August 27th 1965, since which date Plaintiff has done nothing to refer the grievance to an arbitration board as required by the Agreement and by law ; and that as his delays for such reference have expired, and such arbitration being compulsory, this Court would have no jurisdiction.

The parties admitted in writing as follows :

1. Plaintiff resigned from Defendant's employment on July 16th 1965 ;
2. The Syndicat referred to above holds a Certificate from the Labour Relations Board, which Certificate D-1 is in force ;
3. The Collective Agreement P-1 is in force according to its terms ;
4. Plaintiff filed a grievance on August 9th 1965, which was rejected by the letter dated August 11 th 1965, D-2 ;
5. On August 16th 1965 Plaintiff submitted his grievance in writing to the Town Manager, D-3 ;
6. The Town Manager rejected such grievance by letter of August 27th 1965, D-4 ;
7. Plaintiff has not referred his case to arbitration.

The Defendant argues that where the parties are governed by a Collective Agreement containing specific provisions for arbitration of grievances ; or even

in the case of no such specific provisions in the Agreement ; the Legislature has provided since the Labour Code (chap. 45, 12 Elizabeth II ; R.S.Q. 1964 chap. 141, assented to July 31st 1964), under Articles 88-89, for final, compulsory and binding arbitration of all labour grievances. Article 88 reads :

> "*Every grievance shall be submitted to arbitration in the manner provided in the collective agreement if it so provides and the parties abide by it ; otherwise it shall be referred to an arbitration officer chosen by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister*".

The relevant section of the Agreement P-1, is referred to, to wit 28.01 of Article XXVIII — procédure de règlement des griefs :

> "*Tout employé qui se prétend lésé dans ses droits, ou qui désire formuler un grief en application ou en violation des dispositions de la présente convention, doit présenter son grief pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :*
>
> (a) *Le Syndicat ou l'employé, seul ou accompagné d'une personne de son choix, ou d'un Comité de griefs du Syndicat, doit soumettre par écrit son grief à son supérieur immédiat, dans les cinq (5) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue ;*
>
> (b) *Si dans les cinq (5) jours du dépôt de ce grief, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision par écrit, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat ou l'employé doit, s'il veut continuer son grief, soumettre par écrit, le grief au gérant de la ville, dans un délai de cinq (5) jours à compter de l'expiration du délai précédent ou de la décision rendue ;*
>
> (c) *Si la décision du gérant ou du conseil municipal n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé, celui-ci peut, seul ou par l'entremise de son Syndicat, référer son cas au tribunal d'arbitrage prévu par la Loi dans les quarante (40) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit, avec copie à la ville*".

and Defendant points out that Plaintiff followed, or purported to follow, the procedure (a) and (b), of 28.01, but not (c). In both (a) and (b) the imperative '*doit*' is used. In (c) the permissive '*peut*' is used.

The Plaintiff answers by querying whether, after July 16th 1965, he was still covered by the Agreement for as of July 17th he was no longer an employee and no longer represented by the Syndicat whose mandat légal to represent all employees, members or not, ceased with the employment ; Plaintiff no longer had 'un supérieur immédiat'. He says the Convention P-1 became for him but a titre de droit and he cites *Association Catholique des Institutrices du District n° 16 Inc.* v. *Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de Saint-Athanase* [1]. He stresses that in any case 28.01 (c) says 'peut' not 'doit'.

Plaintiff argues that Article 88 of the Labour Code adds to 'le recours de droit commun, un autre recours d'ordre administratif' giving him an option

---

[1] [1947] B.R. 703.

and he cites *Canadian Car and Foundry* v. *Dinham*[2] ; the Supreme Court not reversing the Court of Appeals on the holding that the former employee did not have to go to arbitration, but that when he did so he was bound by the result. These judgments ante-date the Labour Code of course.

Learned counsel for Plaintiff go so far as to maintain that even if their client had not resigned, he could have sued rather than arbitrate, and that if section 88 of the Labour Code is privative, then sections 58-59 have no meaning.

*
* *

It is my humble view that neither party is fully correct.

If Article 28.01 (c) of P-1 included the word 'doit' as is the case three times earlier in 28.01, I would maintain the declinatory exception with costs. However, as the word is 'peut', and as any stipulation or agreement which may restrict the ordinary recourse to the Courts is to be interpreted restrictively, it is my view that under P-1, while the employee was bound to follow the procedure of 28.01 (a) and (b) with respect to his grievance, — and the claim in question is a grievance in my view and it was not suggested otherwise before me, — having done that he might carry on with arbitration under (c) or presumably exercise his rights in the ordinary way before the Civil Courts, as he chose, — unless the situation were validly provided for elsewhere.

Now, the Labour Code, in Article 88 already cited, does cover the situation. Any grievance (interpreted in Article 1g of the Act), *must* be arbitrated and the Minister appoints the Arbitration Officer if necessary.

Consequently, it is my view that when the Defendant declined the jurisdiction and asked for dismissal of the case, it was sound, but not altogether for the reason stated. And if the Plaintiff was not compelled to arbitrate under 28.01 (c), he had no delay in P-1 to follow and might have proceeded to arbitration at any time unless the law fixed another delay. Consequently I shall *maintain the declinatory action and dismiss the Plaintiff's action but without costs*, as at that time at least he still had rights and recourses, and I hope, if he had the same in December and January, that he still has them.

I do not believe that Articles 58-59 of the Code have no meaning if Article 88 is restrictive or allegedly privative ; nor do I believe that Article 88 *adds* a recourse to the ordinary recourse of a lawsuit. The whole economy of the Code, and of labour law generally today, is to positively require arbitration, at least prior to lawsuit, which arbitration is not only compulsory but binding if there is no excess of — which includes refusal of exercise of — jurisdiction.

I respectfully attach no weight to the representation that the former employee has greater rights than the current employee, in the prosecution of grievances ; and I note that the Union president received copies of D-2 and D-4 and signed D-3 along with Plaintiff.

Finally I would add what may not be altogether necessary : That I do not fully undertand the Town Manager's interpretation of Article 15.09 of the Agreement P-1, that which gives rise to the dispute.

---

[2] [1960] R.C.S. 3 ; [1958] B.R. 852, particularly HYDE J. at 854.

It seems to me that Articles 15.03 and 15.09 are separate and distinct. In the first case, up to a certain limit and while the man is employed and being sick (other than a "Workman's Compensation sickness"), he is paid for those days ; and those days are deducted from his 'bank' of paid sick days. I understand 15.09 to provide that if the said 'bank' is not exhausted, or rather has any credit up to sixty days, the former employee, upon his resignation, retirement or death, may receive (he or his heirs) the equivalent of that number of days in cash. If this interpretation be at all accurate, I would trust that the Defendant would agree to arbitrate the merits of the so-called grievance, if any prescriptive period has elapsed while the case was under advisement.

COUR D'APPEL

Opinion du juge en chef

Pour le motif que Maluorni n'était plus un employé de la Ville de Mont-Royal quand il formula sa réclamation, je conclurais comme mes collègues.

Notes of Montgomery J.

I agree with my colleague Mr. Justice Pratte that we should maintain this appeal.

When he made his demand, Appellant was no longer Respondent's employee, and the validity of the termination of his employment is not in question. Article XXVIII (Procédure de Règlement des Griefs) of the collective agreement by its terms applies to employees, not ex-employees. There remains section 88 of the Labour Code. Even if this may be interpreted as denying recourse to the civil courts by an employee who has a "grievance", it should not, in my opinion, be extended to bar an action by an ex-employee merely because his right of action may have arisen under the terms of a collective agreement. If Respondent's argument be carried to its logical conclusion, even an action by the heirs of a deceased employee would be barred. Any such restriction upon the jurisdiction of the civil courts must, in my opinion, be clearly expressed to be effective.

In agreement with my colleague, I would maintain the appeal and dismiss the exception, the whole with costs.

Opinion du juge Pratte

Maluorni appelle du jugement qui a rejeté, sur exception déclinatoire, l'action qu'il avait intentée à la Ville de Mont-Royal pour réclamer la somme de $1,035.30 que, selon lui, elle aurait dû lui payer lorsqu'il quitta son service, le 16 juillet 1965, après avoir été une dizaine d'années à son emploi. La demande de l'appelant est fondée sur l'article 15.09 de la convention collective qui

régissait alors les conditions de travail des employés de l'intimée. Voici le texte de cette disposition :

> *"Lors de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son décès, tout employé bénéficie du solde de JOURS OUVRABLES EN MALADIE accumulés à son crédit jusqu'à concurrence de soixante (60) jours. Ces jours sont payés selon le taux en vigueur lors du gain. En cas de décès, les héritiers légitimes recevront cette somme".*

Notons que les articles 15.02 et 15.03 de la convention précisent le mode de calcul du nombre de "jours ouvrables en maladie" qui doit être porté au crédit de chaque employé :

> *"15.02 : A compter de la date de la signature des présentes, il est accordé à tout employé régulier régi par la convention ayant un (1) an et plus de service continu, un crédit cumulatif, jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours, d'une journée et quart (1¼) de maladie payée selon son taux de salaire régulier, pour chaque mois entier de service depuis la date de cette convention. Cependant, quant aux employés ayant neuf (9) mois de service continu et moins d'un an, ils auront droit à une demi-journée (½) de maladie pour chaque mois entier de service".*
>
> *"15.03 : Le salaire de l'employé absent par maladie lui est payé au taux régulier jusqu'à l'épuisement des jours de maladie ainsi accumulés à son crédit. En plus, lors de la signature des présentes, l'employé aura à son crédit les jours de maladie qui lui ont été crédités en conformité du précédent système en vigueur de congé, lesquels seront additionnés au crédit prévu au paragraphe 15.02 avec un maximum total de cent vingt (120) jours payés en maladie".*

Ici, il importe d'observer que ce n'est pas à la Cour supérieure que l'appelant s'est d'abord adressé pour faire valoir sa réclamation. En effet, il semble qu'il ait cru devoir commencer par se conformer à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 28 de la convention collective, que voici :

> *"28.01 : Tout employé qui se prétend lésé dans ses droits, ou qui désire formuler un grief en application ou en violation des dispositions de la présente convention, doit présenter son grief pour enquête et considération de la manière ci-après décrite :*
>
> (a) *Le Syndicat ou l'employé, seul ou accompagné d'une personne de son choix, ou d'un Comité de griefs du Syndicat, doit soumettre par écrit son grief à son supérieur immédiat, dans les cinq (5) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue ;*
>
> (b) *Si dans les cinq (5) jours du dépôt de ce grief, le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision par écrit, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, le Syndicat ou l'employé doit, s'il veut continuer son grief, soumettre par écrit, le grief au gérant de la ville, dans un délai de cinq (5) jours à compter de l'expiration du délai précédent ou de la décision rendue ;*
>
> (c) *Si la décision du gérant ou du conseil municipal n'est pas rendue dans les quinze (15) jours qui suivent immédiatement la première séance régulière suivant la présentation du grief, ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé, celui-ci peut seul ou par l'entremise de son Syndicat, référer son*

cas au tribunal d'arbitrage prévu par la Loi dans les quarante (40) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit, avec copie à la ville.

28.04 : Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme abandonné à toutes fins que de droit".

C'est ainsi que le 9 août 1965, Maluorni présenta sa réclamation au surintendant des parcs, qui la rejeta le 11 août. Il la soumit ensuite au gérant de l'intimée, qui, lui aussi, refusa d'y faire droit. Ces deux refus étaient fondés sur les mêmes motifs : en premier lieu, que la réclamation était tardive parce que faite plus de cinq jours après que Maluorni eut quitté son emploi ; en second lieu, que l'intimée ne devait rien à l'appelant en vertu de l'article 15.09 de la convention collective, parce que le montant de l'indemnité payable d'après cette clause devait être fixé sans égard aux jours de congé de maladie accumulée au crédit d'un employé sous l'empire des conventions collectives antérieures.

Sa demande ayant été rejetée par le gérant de l'intimée, l'appelant aurait pu, suivant l'article 28.01 de la convention, référer l'affaire à l'arbitrage, mais il ne le fit pas ; et, le 4 janvier 1966, il poursuivit l'intimée, qui lui opposa une exception déclinant la compétence de la Cour supérieure pour connaître un litige qui, suivant le Code du travail, ne pouvait être tranché que par arbitrage. C'est ce moyen préliminaire qu'a accueilli le jugement frappé d'appel.

Suivant l'intimée, le désaccord qui existe entre les parties serait un "grief" au sens du paragraphe "g" de l'article 1 du Code du travail, c'est-à-dire "une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective". Cela étant, l'affaire serait soustraite à la compétence des tribunaux de droit commun par l'article 88 du même code :

"Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si les parties y donnent suite ; sinon il est référé à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre".

L'intimée ajoute que le litige devrait être réglé par arbitrage, même s'il ne constitue pas un grief au sens de la loi. Elle prétend que suivant les termes mêmes de l'article 28 de la convention, la procédure prévue à cette disposition doit être suivie dans tous les cas où un employé "se prétend lésé dans ses droits ou désire formuler un grief en application ou en violation des dispositions de la convention". Or, dit-elle, cette procédure est rendue obligatoire par l'article 90 du Code du travail, ci-après récité :

"Pendant la durée d'une convention collective, toute mésentente autre qu'un grief au sens de l'article 1 ne peut être réglée que de la façon prévue dans la convention et dans la mesure où elle y pourvoit".

Que faut-il penser de ces prétentions ? Disons d'abord qu'il est permis de douter qu'il s'agisse ici d'un grief soustrait à la compétence des tribunaux ordinaires par l'article 88 du Code du travail. Ces tribunaux, on l'a souvent décidé, peuvent connaître des actions par lesquelles des employés régis par

une convention collective réclament à leur employeur des sommes qu'il est obligé de leur payer en vertu de stipulations non ambiguës de la convention [3].

Par l'article 88 du Code du travail, le législateur a voulu confier à des arbitres, à l'exclusion des tribunaux de droit commun, la tâche d'interpréter les conventions collectives et de préciser leur champ d'application ; il n'a pas manifesté l'intention de faire trancher seulement par des arbitres des litiges résultant de l'inexécution d'obligations assumées par un employeur envers ses employés aux termes de stipulations claires d'une convention collective.

D'autre part, pour qu'il y ait une mésentente sur l'interprétation d'une convention collective, il ne doit pas suffire que l'employeur justifie son défaut d'exécuter une obligation clairement imposée par la convention en proposant de celle-ci une interprétation manifestement erronée. S'il en était autrement, l'employeur qui ne remplit pas les engagements qu'il a contractés envers ses employés pourrait toujours, à sa fantaisie, se soustraire à la juridiction des tribunaux de droit commun.

En l'espèce, la convention collective me paraît claire, et je n'y vois rien qui puisse en aucune façon justifier l'interprétation que lui donne l'intimée. Le litige entre les parties ne porte pas en réalité sur l'interprétation de la convention ; et comme il ne porte pas non plus sur la détermination du champ d'application de la convention, je suis porté à dire, suivant en cela la jurisprudence déjà citée, qu'il ne s'agit pas ici d'un grief qui doive, d'après l'article 88 du Code du travail, être réglé par arbitrage.

De plus, j'incline à penser que la procédure prévue à l'article 28 de la convention, procédure que l'article 90 du Code du travail rend obligatoire pour le règlement des mésententes qui ne sont pas des griefs, tout en permettant que cette sorte de désaccord soit réglé par arbitrage, n'exclut pas pour autant la compétence des tribunaux. En effet, l'article 28.01 dit d'abord, au paragraphe "a", que l'employé "doit" soumettre sa réclamation à son supérieur immédiat : il prévoit ensuite, au paragraphe "b", que s'il n'est pas satisfait de la décision en premier lieu rendue, l'employé "doit" soumettre sa demande au gérant de la ville ; enfin, le paragraphe "c" du même article indique que si la décision du gérant de la ville n'est pas satisfaisante pour l'employé, celui-ci "peut" référer l'affaire à un tribunal d'arbitrage. L'emploi du verbe "peut", dans le paragraphe "c", par opposition à "doit" dans les deux paragraphes précédents, me donne à penser que les parties ont entendu permettre l'arbitrage, sans toutefois l'imposer.

Il n'est cependant pas nécessaire de décider tous ces points pour disposer de cet appel.

En effet, quel que soit le sens qu'on attribue au mot "grief" et à l'article 28 de la convention, il est certain qu'en édictant le Code du travail, et en particulier les articles 88 et 90 de ce code, le législateur a entendu régir les relations entre employeurs et employés : rien n'indique qu'il ait voulu par ces dispositions réglementer les relations d'un employeur avec des tiers. Les seules mé-

---

[3] *Hamilton Street Railway* v. *Northcott*, [1967] R.C.S. 3 ; (1966) 58 D.L.R. (2d) 708 : *Grottoli* v. *Lock*, (1963) 39 D.L.R. (2d) 128 ; [1963] 2 O.R. 254 ; *Association des Policiers de la Cité de Giffard* v. *La Cité de Giffard*, C.B.R.Q., n° 7108 (12 juillet 1968).

sententes dont les articles 88 et 90 assurent le règlement, ce sont celles qui opposent un employeur à ses employés ou au syndicat qui les représente. Or, en l'espèce, l'appelant n'était plus au service de l'intimée lorsqu'il a formé sa demande, et le bénéfice qu'il réclame en est un qu'il ne pouvait exiger qu'après avoir quitté son emploi. Aussi, je dirais que le litige qui l'oppose à son ancien employeur ressortit aux tribunaux de droit commun, et que dès lors la Cour supérieure est compétente pour en juger.

Je ferais donc droit à l'appel, je casserais le jugement attaqué, et je rejetterais l'exception de la défenderesse, avec dépens.

Servitudes

LEBOEUF v. DOUVILLE, C.S.Q., n° 115-380 ;
10 mai 1966, juge P. LESAGE.

[*Confirmé par* [1969] B. R. 472].

Servitudes établies par la loi. — Galerie empiétant sur le fonds voisin. — Vues directes. — Égout. — Autorisation tacite. — Droit de superficie. — Action pétitoire et négatoire de servitudes. — Ligne de division reconnue dans un procès-verbal d'arpenteur signé par le demandeur. —

JUGEMENT

LE TRIBUNAL :

Après avoir entendu la preuve, examiné les actes de procédure et les pièces au dossier, entendu les plaidoiries et délibéré :

ATTENDU que le demandeur, par son action pétitoire et négatoire de servitudes, réclame que soit reconnu son droit de propriété sur certains lots du cadastre qu'il y décrit ; demande que soit enjoint au défendeur de déplacer sa maison afin que sa galerie soit placée à une distance de six pieds de la ligne séparative de son terrain d'avec le sien ou, alternativement, que soit enjoint au défendeur de démolir sa galerie de ce côté et de faire disparaître la porte et les huit fenêtres ou ouvertures qui s'y trouvent ; demande aussi qu'il soit enjoint au défendeur de déplacer sa grange construite sur le lot 166 et sur une partie du lot 166 pour qu'elle soit à une distance qui prévienne l'écoulement des eaux et des neiges du toit sur la partie du lot 167 dont le demandeur est propriétaire ; demande encore qu'il lui soit enjoint d'enlever et de boucher trois fenêtres sises dans le mur de sa grange de ce côté à moins qu'il ne préfère la déplacer suffisamment pour être à la distance légale ;

ATTENDU que le demandeur invoque dans son action ses titres de propriétés et ceux du défendeur et aussi trois bornages, l'un fait par l'arpenteur Pamphile