

Relations industrielles Industrial Relations



[Untitled article]

Marie-Louis Beaulieu

Volume 10, Number 3, June 1955

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1022701ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1022701ar>

[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

Beaulieu, M.-L. (1955). [Untitled article]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(3), 188–190. <https://doi.org/10.7202/1022701ar>

Article abstract

La première partie de cette chronique réfère à une décision récente dans laquelle est étudiée la question suivante: Combien faut-il de salariés pour qu'une reconnaissance syndicale soit accordée?

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Marie-Louis Beaulieu

La première partie de cette chronique réfère à une décision récente dans laquelle est étudiée la question suivante: Combien faut-il de salariés pour qu'une reconnaissance syndicale soit accordée?

Dans une décision en date du 27 mai dernier, Montreal Koshier Retail Butchers Guilds & al vs Amalgamated Meat cutters and butchers workmen of North America & al¹, M. le juge André Demers de la Cour supérieure a refusé d'accorder une injonction interlocutoire demandée par une association de bouchers et un de ses membres, contre un syndicat et deux ouvriers en faisant partie.

« CONSIDERANT que, dans le litige entre Borek et le local 311, il n'y avait pas un nombre d'employés suffisant pour être soumis à un conseil de conciliation ou un conseil d'arbitrage et qu'à la lecture de l'article 24 ainsi que de l'article 18 de la Loi des relations ouvrières, il est bien évident que ces lois ne s'appliquent pas au présent cas;

« CONSIDERANT que, de plus, à l'article 18 de ladite loi, rien dans la présente loi n'empêche une association non reconnue de conclure une convention collective;

« CONSIDERANT que, de toute façon, le témoignage de Hunter à l'effet qu'il ne s'est produit aucun trouble et que la police a été chargée, à la demande même des intimés, de surveiller les lieux devant l'établissement de Borek, démontre qu'il ne s'agit pas d'un cas où des moyens extraordinaires doivent être employés pour sauvegarder la paix publique. »

Avec toute la déférence que nous devons au savant magistrat, nous devons dire que sur les questions de droit nous différons d'opinion avec lui.

Les requérants alléguaient en premier lieu que le syndicat n'était pas reconnu en vertu de la Loi des relations ou-

vrières² et ils invoquaient l'article 24 de cette loi, à l'effet que toute grève est interdite tant qu'une association de salariés n'a pas été reconnue, qu'elle n'a pas fait les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective et qu'il ne s'est pas écoulé quatorze jours depuis la réception par le ministre du rapport des arbitres. Leur deuxième moyen était à l'effet que les intimés Daniels et Fellows auraient fait des menaces aux clients et aux fournisseurs des requérants ainsi qu'à leurs employés.

M. le juge Demers déclarait:

« S'il est vrai que toute grève est interdite tant qu'une association n'a pas été reconnue comme représentant un groupe de salariés en cause et tant que cette association n'a pas pris les procédures voulues pour la conclusion d'une convention collective (art. 24), il n'en reste pas moins vrai que la Loi des Différends ouvriers de Québec, à l'article 5, dit ce qui suit:

« Aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou à un conseil d'arbitrage s'il y a moins de dix employés intéressés dans ce différend ou ce litige. »

« Or, dans le cas de Borek, ce dernier n'avait que deux employés, donc deux seulement se sont mis en grève et ont fait du piquetage. »

La question se présentait d'abord de voir s'il s'agissait d'une grève, c'est-à-dire, d'un arrêt concerté du travail par

BEAULIEU, MARIE-LOUIS, avocat au Barreau de Québec; professeur à l'Université Laval.

(1) C.S.M. no 373242 — jugement non rapporté.

(2) S.R.Q., 1941, ch. 162A.

des salariés à l'emploi d'un employeur, membre de l'association requérante, et si, par conséquent, l'affaire tombait sous le coup du droit du travail, car une association d'employeurs et un syndicat ouvrier peuvent être en difficulté sans que le droit du travail ait à intervenir. S'il y avait grève, l'espèce était d'abord couverte par les deux arrêts de la Cour d'appel que nous venons de citer. Au cas contraire, les menaces que Daniels et Fellows ont pu faire aux clients et aux fournisseurs des requérants ne pouvaient donner ouverture à l'application du droit du travail et, s'il y avait lieu de demander une injonction, on devait utiliser uniquement le code de procédure.

Les renvois à la Loi des différends ouvriers de Québec ³, dans la Loi des relations ouvrières ne portent pas sur la procédure. Ils n'ont rien à voir à la question qui consiste à savoir ce que signifie le mot « différend », et dans quels cas il faut passer par la conciliation et l'arbitrage. La solution de ces deux questions doit être recherchée dans la Loi des relations ouvrières elle-même et non dans celle des différends ouvriers de Québec. L'article 5 de cette loi, que le savant magistrat invoque n'a pas plus d'application ici que l'article 4, dont il est le complément, et que la Cour d'appel par deux arrêts unanimes a écarté pour savoir dans quel cas il y a lieu à la conciliation et à l'arbitrage en vertu de l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.

S'il y avait grève, le point était de savoir si les articles 4 à 14 de la Loi des relations ouvrières, loi qui oblige tout employeur à négocier collectivement ou une association reconnue mais, à défaut d'entente, aller à la conciliation et à l'arbitrage, s'appliquaient à l'espèce. En d'autres termes, est-ce que le syndicat intimé était susceptible d'obtenir une reconnaissance syndicale et de négocier collectivement avec l'association d'employeurs qui s'était portée requérante? L'affirmative ne fait pas de doute.

Les représentants d'une association groupant la majorité absolue des salariés, dit l'article 4; la loi n'indique pas de chiffre minimum, contrairement à celle des Différends ouvriers de Québec, à l'article 5, qui dit qu'aucun différend ou litige ne peut être soumis à un conseil de conciliation ou d'arbitrage, s'il y a

moins de dix employés intéressés dans le litige. Comme nous le verrons plus loin en étudiant le sens du mot « différend », dans les lois du 3 février 1944, cet article 5 n'entre pas en ligne de compte pour interpréter l'article 24 de la Loi des relations ouvrières.

Le code national du travail ⁴, pas plus que la Loi des relations ouvrières, ne mentionnait de chiffre minimum, alors que la Loi Lemieux, qui l'a remplacée, comme la Loi des différends ouvriers de Québec exigeait dix salariés pour qu'une personne, une compagnie ou une corporation soit considérée comme patron, et tombe sous le coup de la loi. Ni la Loi des différends ouvriers de Québec, ni la Loi Lemieux n'avaient été passées en vue des négociations collectives, alors que c'est là un des principaux objets, pour ne pas dire le principal, de la Loi des relations ouvrières et du code national du travail.

La commission a interprété le terme « collectif », à l'effet qu'il signifie « deux et plus ». Elle a accordé la reconnaissance syndicale à des centaines d'associations de salariés pour négocier collectivement avec des employeurs qui n'avaient que deux, trois, cinq ou huit salariés. Il y a la National Union of Operating Engineers qui groupe exclusivement des ingénieurs stationnaires dans toute la province et qui a obtenu des dizaines de certifications pour négocier avec des employeurs, par exemple des hôteliers qui n'avaient parfois que deux employés et presque toujours moins de dix. Il y a aussi la United Journeymen and Pipefitters Association, pour les plombiers de la région des Trois-Rivières dont les employeurs avaient souvent un personnel inférieur à dix. C'est encore le cas de plusieurs syndicats de la C.T.C.C. dans l'alimentation, le commerce au gros et le commerce au détail dans la région de Chicoutimi et des Cantons de l'Est. Ici encore dans beaucoup de cas, l'unité de travail était inférieure à dix personnes. Enfin, la Commission a accordé 75 à 80 reconnaissances syndicales à des associations d'institutrices dans l'enseignement primaire, pour négocier collectivement avec des commissions scolaires qui n'avaient que cinq ou six et, parfois, deux ou trois professeurs à leur service.

L'interprétation de la Commission est conforme aux principes. La convention

(3) S.R.Q., 1941, ch. 167.

(4) S.C.R., 1952, ch. 152.

collective qui n'est pas un contrat de travail dans le véritable sens des mots, a pour objet, entre autres choses, de déterminer les conditions que doivent remplir les contrats individuels de travail, ceux en cours lors de la conclusion de la convention, comme ceux qui sont passés pendant sa durée. Elle peut jouer ce rôle aussi bien pour deux que pour dix contrats individuels. Et puis, l'employeur signataire de la convention qui à ce moment n'a que deux salariés, peut fort bien, quelques jours plus tard, en avoir vingt. La convention qu'il passe aujourd'hui servira à fixer les conditions d'embauchage de ses dix-huit nouveaux salariés. Au surplus, le terme « collective » dans l'expression « convention collective de travail », ne réfère pas tant à la pluralité des contrats individuels régis par la convention, qu'à l'exigence de la loi qui veut qu'au moins une des parties à l'accord soit un groupement et nos lois exigent que ce soit la partie salariée. Cent salariés, mille salariés pris individuellement, ne pour-

raient pas signer une convention collective.

« Un contrat collectif n'est pas un acte passé en commun par plusieurs personnes: il n'y aurait alors qu'une juxtaposition de contrats individuels. Ce qui donne à la convention un caractère collectif, c'est que l'une des parties, au moins, est représentée par un groupement, et que le groupement ne traite pas seulement pour lui, mais aussi pour ses hommes. »⁵

Cette règle de droit se retrouve dans toutes nos définitions de convention collective: celle de la Loi des syndicats professionnels, à l'article 21; de la Loi de la convention collective à l'article 1, paragraphe D; de la Loi des relations ouvrières, à l'article 2, paragraphe E; enfin, de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, à l'article 2, paragraphe F.

(5) Rouast & Durant — Précis de législation industrielle (1951) 4^e édition, no 180, page 230.

Jean-H. Gagné

La seconde partie de la présente chronique réfère au contenu d'un jugement rendu par la Cour Supérieure, district de Montréal et de Québec, interprétant certaines dispositions de la Loi des Relations Ouvrières de Québec (S.R.Q. 1941, Chap. 162-A et amendements).

INTERPRÉTATION DES ARTICLES 15, 16 ET 23 DE LA LOI DES RELATIONS OUVRIÈRES DE QUÉBEC ET DE CERTAINES AUTRES DISPOSITIONS DE CETTE LOI.

Dans le cas de Gagné & Autres -vs- La Brique Citadelle Ltée et l'Union Fédérale des Ouvriers de Briqueterie de Québec², il s'agit d'une décision de la Cour d'Appel de Québec, la Cour du Banc de la Reine, décision dont appel a été refusé par la Cour Suprême du Canada. Les savants Juges de la Cour d'Appel interprètent dans le présent cas les dispositions des articles 15, 16 et 23 de la Loi des Relations Ouvrières de Québec (S.R.Q. 1941, Chap. 162A).

Dans ce cas, la Brique Citadelle Limitée avait négocié une convention collective de travail avec l'Union plus haut désignée dont la durée avait été fixée

par la clause ci-après récitée: « La présente convention prendra effet le 17^{ième} jour de mars 1952 et se terminera le 16^{ième} jour de mars 1953, pour se continuer par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties contractantes ne donne avis par écrit à l'autre partie en y incluant les altérations suggérées, ainsi que les demandes d'augmentations, au moins soixante (60) jours avant l'expiration de la présente, etc. »

L'Union en cause, pour une raison ou pour une autre, n'a pas donné l'avis dans la période prévue dans l'article plus haut mentionné, mais la donna dans les délais prévus par l'article 15 de la Loi

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

(2) MM. les Juges Marchand, Pratte & Binfret, B.R. — No: 4954 (C.S. 71-855 — Québec.) — 18 février 1955.