

***Arbitrage* — Défaut de juridiction du tribunal d'arbitrage pour modifier les termes de la convention ou y ajouter.**

Volume 18, Number 3, July 1963

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021406ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021406ar>

[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

(1963). *Arbitrage* — Défaut de juridiction du tribunal d'arbitrage pour modifier les termes de la convention ou y ajouter. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(3), 412–416. <https://doi.org/10.7202/1021406ar>

Article abstract

Un tribunal d'arbitrage décide, à la majorité, qu'il ne peut suppléer à la convention en fixant lui-même la durée du délai d'avis pour des périodes de repos devant être "fixées à l'avance", alors que la clause de la convention ne le détermine pas elle-même.

L'arbitre syndical soutient que même si la disposition contractuelle accorde à l'employeur une discrétion pour fixer le délai, celui-ci ne peut l'exercer d'une manière arbitraire et que le tribunal est compétent pour fixer ce délai selon l'équité et la bonne conscience.

L'Hôpital général de Verdun et le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, Inc.; Ministère du Travail du Québec, Bulletin No. 1687-1962; Honorius Michaud, Juge de District, président, Me Jean Filion, c.r., arbitre patronal, Me Bruno Meloche, arbitre syndical (dissident).

ARBITRAGE — Défaut de juridiction du tribunal d'arbitrage pour modifier les termes de la convention ou y ajouter.

Un tribunal d'arbitrage décide, à la majorité, qu'il ne peut suppléer à la convention en fixant lui-même la durée du délai d'avis pour des périodes de repos devant être "fixées à l'avance", alors que la clause de la convention ne le détermine pas elle-même.

L'arbitre syndical soutient que même si la disposition contractuelle accorde à l'employeur une discrétion pour fixer le délai, celui-ci ne peut l'exercer d'une manière arbitraire et que le tribunal est compétent pour fixer ce délai selon l'équité et la bonne conscience. *

Le point litigieux soumis à l'arbitrage concernait le délai de fixation des périodes de repos des téléphonistes qui sont au service de l'employeur. Le Syndicat demande que le délai d'avis des congés hebdomadaires des téléphonistes soit fixé, par sentence arbitrale, à une période d'au moins sept jours.

Aux termes de l'article 14, paragraphe "B" de la convention collective en vigueur, tout employé a droit à deux périodes de vingt-quatre heures de congé de repos au cours d'une semaine de travail; ces congés ne sont pas nécessairement consécutifs, mais doivent être établis selon les besoins du service. Le troisième alinéa de ce paragraphe "B" stipule que "ces périodes de repos devront être fixées à l'avance".

Les téléphonistes, par l'entremise du Syndicat précité, se plaignent que le délai dans lequel l'employeur les avise des jours de repos attribués à chacune d'elles pour chaque semaine est trop court, et qu'il leur en résulte fréquemment des inconvénients du fait qu'elles ne peuvent assez longtemps d'avance organiser, de façon profitable pour elles ou leur famille, l'emploi de ces jours de congé.

Le délai moyen est de trois jours et un dixième (3 1/10).

Le procureur syndical a soutenu que ce court délai n'est pas conforme à l'esprit de la clause 14 "B" de la Convention, parce qu'il n'est pas raisonnable.

A l'appui de sa prétention, il a affirmé que plusieurs autres hôpitaux soumis à une convention de travail identique, du moins quant à la clause 14 "B", l'interprètent et l'appliquent de façon beaucoup plus large, tels, par exemple, l'Hôtel-Dieu et l'Hôpital Notre-Dame de Lourdes, où l'avis des congés est donné sept jours à l'avance; l'Hôpital du Sacré-Cœur, de sept à quinze jours à l'avance, et l'Hôpital St-Jean-de-Dieu où le délai observé est de quinze jours.

En réponse à la preuve syndicale, le témoin Bouvier, directeur du personnel de l'Hôpital de Verdun, a établi que l'Officière de l'Hôpital prépare généralement la liste des

(*) L'Hôpital général de Verdun et le Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal, Inc.; Ministère du Travail du Québec, Bulletin No. 1687-1962; Honorius Michaud, Juge de District, président, Me Jean Filion, c.r., arbitre patronal, Me Bruno Meloche, arbitre syndical (dissident).

congés le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante, mais qu'à l'époque couverte par l'enquête syndicale, la Supérieure étant malade, l'Officière a pu être en retard dans l'affichage de la liste des congés, ce qui expliquerait que l'avis n'a été donné que le vendredi pour quelques semaines.

En outre, il faut considérer que si l'avis n'est généralement que de trois jours pour la téléphoniste qui prendra son premier congé hebdomadaire le dimanche suivant l'affichage de l'avis, ce délai est plus long quant à son second jour de congé qui est fixé plus tard dans la semaine. Les autres, automatiquement, bénéficient d'un plus long délai tant pour leur premier jour de repos que pour le second. Ce délai peut en réalité se prolonger jusqu'à neuf jours pour l'employée qui prendra son second jour de congé le dernier jour de la semaine.

De plus, le système de rotation, qui est non variable, sauf circonstances exceptionnelles, permet à ces employées de connaître quelques semaines à l'avance les jours de congé qui leur seront attribués durant chaque semaine comprise dans la période de rotation, de sorte qu'elles peuvent ainsi parer facilement aux inconvénients dont elles se plaignent.

Par ailleurs, a ajouté le témoin Bouvier, une fixation définitive des congés trop longtemps à l'avance peut causer un préjudice sérieux à l'Employeur, en l'obligeant à payer le salaire au taux de temps et demi.

En vertu du dernier alinéa de la clause 14 "B" "tout employé qui est tenu de travailler durant ses jours hebdomadaires de congé, sur demande expresse de l'Employeur, a droit pour ses heures de travail durant ses congés de repos au taux de salaire et demi".

Plus longtemps d'avance sont fixés les congés, plus nombreuses deviennent les éventualités de payer du salaire supplémentaire, au cas où, selon les nécessités du service, l'Employeur doit rappeler au travail une employée en congé pour remplacer une compagne absente ou malade. C'est le principal motif pour lequel l'Employeur s'oppose à la demande syndicale.

Dans l'opinion de la majorité des arbitres, les inconvénients semblent pour le moins aussi importants du côté de l'Employeur que du côté des employées.

Même si le présent tribunal pouvait, en droit, accéder à la demande syndicale de fixer un délai d'avis des congés plus long que celui qui est présentement accordé par l'Employeur, la preuve offerte au Tribunal, en la présente affaire, ne le justifierait pas de prolonger tel délai, alors qu'il n'a pas été établi que l'Employeur a violé soit la lettre, soit l'esprit de la clause 14 "B" de la convention en vigueur.

Mais le Tribunal, à la majorité, (l'arbitre syndical étant dissident), considère qu'il ne peut suppléer à la convention en fixant lui-même la durée du délai d'avis, alors que la clause de la convention ne le détermine pas elle-même.

Dans son sens littéral, l'expression "à l'avance" peut signifier tout laps de temps, si court soit-il. Il est évident que si l'employeur n'avisait son employée que la veille de son intention de lui donner congé le lendemain, et usait d'un tel procédé de façon habituelle, nous n'hésiterions pas à déclarer que l'employeur viole l'esprit de la convention. Mais même

dans ce cas, nous considérons que le Tribunal n'aurait pas le droit de changer les termes de la convention, en fixant un délai minimum; il ne pourrait que constater que l'Employeur a violé la clause de la convention, du moins dans son esprit, car un si court délai équivalait pratiquement à une absence de délai.

La partie syndicale a soutenu que le tribunal devait interpréter l'expression "fixées à l'avance" qui, d'après elle, n'est pas suffisamment explicite; et cette interprétation devrait être conforme à celle qui est adoptée par certains autres hôpitaux qui accordent un délai variant de sept à quinze jours.

Le tribunal, à la majorité, considère que les termes "**fixées à l'avance**" ne comportent aucune ambiguïté et qu'ils ne peuvent faire l'objet d'une interprétation.

Les parties à la convention n'ayant pas fixé elles-mêmes la durée de ce délai, il faut en conclure qu'elles s'en sont rapportées, en pratique au délai que l'Employeur jugera opportun d'accorder, selon les exigences du service.

Le tribunal ne peut de façon arbitraire, en modifiant le texte de la convention, imposer à la partie qui détient le privilège de fixer ce délai, privilège que la partie syndicale ne conteste pas, l'obligation d'accorder un délai qui lui serait préjudiciable.

Si à la suite de l'expression "fixées à l'avance", la convention parlait de délai, comme par exemple, "dans un délai raisonnable", le tribunal pourrait par sa sentence apprécier si le délai accordé est raisonnable ou non, et au cas où tel délai serait insuffisant et déraisonnable il pourrait interpréter le mot "raisonnable" en regard des circonstances et fixer la durée minimum de tel délai, mais il n'est pas fait mention d'aucun délai à l'article 14 "B" de la convention.

Pour toutes ces raisons, le Tribunal, à la majorité, et sous réserve de la dissidence de l'arbitre syndical, considère que le grief de la partie syndicale est mal fondé en faits et en droit, et le rejette en conséquence à toutes fins que de droit.

Sentence Arbitrale Minoritaire

Les faits qui ont donné lieu au litige sont simples. Le différend porte sur l'interprétation de la phrase suivante contenue dans la convention collective intervenue entre les parties:

"Ces périodes de repos devront être fixées à l'avance".

Le premier problème dont le tribunal s'est vu saisi est celui de savoir si le Syndicat comme tel pouvait présenter le grief. La convention est explicite à ce sujet. En effet, elle prévoit ce qui suit:

"Si d'autre part, plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés dans les droits que leur/lui reconnaît la présente convention, le Syndicat, pourra présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite."

Est-il besoin d'ajouter en outre que le Syndicat représenté dans la présente affaire est incorporé en vertu de la Loi des Syndicats professionnels et à ce titre habilité à "exercer devant toutes cours de justice tous les droits appartenant à leurs membres."¹

Le deuxième point portait sur le mandat du tribunal. Mes savants confrères se sont demandés si leur mandat leur permettait d'interpréter dans la pratique le sens précis des mots "fixées à l'avance".

Sur ce problème, je sou mets respectueusement qu'un tel scrupule est dû à une mauvaise interprétation de la Loi.

Les arbitres, en vertu de la Loi qui les investit de pouvoirs, sont nommés pour régler le différend et comme tels ils exercent des pouvoirs judiciaires. Ils n'ont pas à contester leur mandat. Ils n'ont qu'à trancher et régler le différend suivant l'équité et la bonne conscience.

Le tribunal non plus n'a pas à se demander si la sentence peut être exécutée. C'est au tribunal supérieur qu'il appartiendra d'en décider.

Marie-Louis Beaulieu dans son *Traité*² s'exprime en ces termes:

« L'arbitrage des différends d'interprétation ou d'application des conventions collectives sont des conflits de droit. »

Et plus loin en se référant à la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés:

« Nul doute que les arbitres ici exercent des pouvoirs judiciaires et constituent un tribunal inférieur dans le sens de l'article 1003 C.P.C. »

Le troisième point consistait à interpréter les mots "fixées à l'avance".

Tombant sous les pouvoirs judiciaires du présent tribunal, nous exposons respectueusement que les règles d'interprétation du Code Civil s'appliquent en cette matière et sont conformes à l'équité et à la bonne conscience, notamment les articles 1013 à 1021 et plus particulièrement l'article 1016 Cc.

De plus, je me permets de citer le jugé d'une sentence rendue dans le différend intervenu entre l'Association National des Employés et Techniciens en radio-diffusion et la télévision de Québec Ltée³:

1.—« On ne saurait entendre par « interpréter une clause de convention collective », donner une opinion purement théorique. En d'autres termes, on ne saurait prétendre que des arbitres chargés d'interpréter une clause de convention collective ne peuvent dire ni qui est couvert par la clause, ni de quelle façon.

2.—En effet, interpréter une clause de convention collective ne saurait se concevoir sans traduire le sens des mots dans le concret, ce qui revient à dire, dans la pratique de l'entreprise.

(1) 1941 S.R.Q., C. 162, a. 6, p. 10.

(2) Les conflits de Droit dans les rapports collectifs du travail, p. 393 etc.

(3) 1958 R.L. 513.

3.—On ne peut vraiment interpréter une loi ou un contrat sans dire de quelle façon ils s'appliquent et il faut raisonner de la même façon dans l'interprétation des clauses de convention collective. »

Dans une critique des arrêts, Marie-Louis Beaulieu écrivait ce qui suit dans la Revue du Barreau ⁴:

« A l'intérieur du droit du travail, qu'il s'agisse des lois, des actes du pouvoir exécutif, des conventions ou des règlements, il n'y a aucune raison d'interpréter restrictivement, pas plus qu'en droit commercial ou en droit maritime. »

Et plus loin, p. 137:

« Une autre règle d'interprétation à l'intérieur du droit du Travail, qui découle de son particularisme, c'est l'interprétation en faveur des travailleurs. »

Après avoir entendu les deux parties et soupesé la preuve déposée, nous en concluons que même si la disposition contractuelle accorde à l'Employeur une discrétion pour fixer un délai, celui-ci ne peut l'exercer d'une façon fantaisiste, irrégulière et capricieuse, tel qu'il lustré par la preuve syndicale.

Nous sommes en présence d'une entreprise publique, un hôpital, régi en matière ouvrière par une Loi sur les services publics. Est-il concevable que des employées, en 1962, soient à la merci d'une personne qui fixe au gré de ses humeurs, de ses maladies ou de son bon vouloir les périodes de repos des employées? Peut-on seulement admettre dans une société industrielle comme la nôtre, où les déplacements sont nombreux, faciles et très fréquents, que des employés ne puissent pas à l'avance et à tout le moins 7 jours à l'avance, savoir et connaître leurs périodes de congés.

Peut-on seulement concevoir qu'une entreprise vouée au service du public, tel qu'un hôpital, puisse permettre à l'un de ses agents d'exercer une discrétion aussi arbitraire sans référence aucune à quelque norme objective que ce soit?

On retrouve dans Maxwell, au sujet de la discrétion accordée à un agent, le commentaire suivant; je le cite pour son à propos:

"Where, as in a multitude of Acts, something is left to be done according to the discretion of the authority on whom the power of doing it is conferred, the discretion must be exercised honestly and in the spirit of the statute, otherwise the act done would not fall within the statute.

"According to his discretion" means, it has been said, according to the rules of reason and justice, not private opinion "g"; according to law and not humour; it is to be, not arbitrary vague and fanciful, but legal and regular "h"; to be exercised, not capriciously, but on judicial grounds and for substantial reasons."

Pour tous ces motifs, nous considérons le grief du Syndicat bien fondé en faits et en droit et nous estimons juste et conforme à l'équité dans le présent cas d'interpréter les mots "fixées à l'avance" comme donnant discrétion à l'hôpital d'établir dans un délai d'au moins sept (7) jours à l'avance les périodes de congés des employés.

(4) 19 R. du B. — pp. 129, 137.