

## Relations industrielles Industrial Relations



### [Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 7, numéro 3, juin 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023050ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023050ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Gagné, J.-H. (1952). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(3), 185–191. <https://doi.org/10.7202/1023050ar>

Résumé de l'article

Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois de novembre, décembre, janvier et février de cette année. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.

# JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

*Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois de novembre, décembre, janvier et février de cette année. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.*

## I.—SÉCURITÉ SYNDICALE

Dans presque toutes les sentences arbitrales étudiées, la question de la sécurité syndicale à assurer aux associations ouvrières en cause, sous une forme ou sous une autre, a été discutée.

Aucune sentence n'accorde l'atelier fermé. Dans la plupart des cas, les tribunaux d'arbitrage accordent la retenue syndicale volontaire et irrévocable pour la durée de la convention. Dans plusieurs sentences, l'on accorde le maintien d'affiliation et dans quelques-unes, l'on accorde l'atelier syndical imparfait.

L'on peut noter que cette dernière formule se trouve généralement à l'occasion de décision rendue à l'unanimité par les membres du tribunal. Dans un cas, cependant, celui de *Les Hôpitaux Notre-Dame et Pasteur*, de Montréal,<sup>1</sup> le tribunal dans une décision majoritaire, l'arbitre patronal étant dissident, accorde l'atelier syndical imparfait dans les termes qui suivent.

Après avoir rappelé l'opposition de la partie patronale à l'effet que les clauses de l'atelier syndical imparfait ou de maintien d'affiliation ne devraient pas être accordées parce qu'elles sont illégales dans notre province et parce que ces mesures sont de nature à entraver la liberté de l'ouvrier en le contraignant à appartenir à un syndicat ou d'en rester membre, le rapport arbitral dit ce qui suit:

*« L'argument apparaît comme très sérieux en regard d'un civiliste. Nous sommes cependant en matière de droit social, qui est encore à sa phase de formation.*

*Le droit social paraît donc à la majorité des membres du tribunal, susceptible d'être enrichi et complété par l'apport d'usages et de coutumes reconnus.*

*Le maintien d'affiliation et l'atelier syndical imparfait apparaissent à la majorité des membres du tribunal, comme des clauses reconnues en droit social, et la reconnaissance qu'on leur accorde dans les contrats de travail paraît en consacrer la légalité.*

*D'ailleurs même au regard du civiliste, la majorité des membres du tribunal croit que l'article 17 de la Loi des Syndicats Professionnels n'est pas d'intérêt public et qu'il est possible d'y déroger par des conventions particulières.*

*Comme la mission du tribunal dans le présent litige est d'ordonner la passation d'une convention collective, son rôle n'apparaît pas comme étant d'ordre purement judiciaire.*

*Il semble que ce tribunal puisse ordonner tout ce qui peut être convenu dans un contrat collectif.*

*La clause d'atelier syndical imparfait apparaît au tribunal comme une mesure d'équité, en imposant une contribution syndicale aux ouvriers qui*

GAGNE, JEAN-H., licencié en droit, avocat au barreau de Québec, maître en sciences sociales (relations industrielles); membre de l'étude légale Laplante et Gagné; chargé du cours de direction du personnel et du cours de jurisprudence du travail.

(1) Ministère du travail, document No 536, page 3; date de sentence: le 17 novembre 1951. Différend entre les "Hôpitaux Notre-Dame et Pasteur" et "L'Association des employés d'hôpitaux de Montréal, Inc." Membres du tribunal: Président: Raymond Beaudet, C.R.; arbitre patronal: J.-H. Roy; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

*profitent du travail et des dépenses encourues par le syndicat pour améliorer le sort de tous les travailleurs. »*

Dans une autre sentence, celle de l'*Associated Textiles of Canada Ltd.*, de Louiseville,<sup>2</sup> les arbitres, à l'unanimité, ont accordé une clause d'atelier syndical imparfait, avec une clause de maintien d'affiliation et une clause de retenue syndicale volontaire et irrévocable pendant la durée de la convention.

Dans un autre cas, celui de la *Rockland Furniture Company Ltd.*,<sup>3</sup> voici comment s'exprime le président du tribunal sur la question de la sécurité syndicale:

*« Sur cette question, en effet, le Président du tribunal est d'avis de partager l'opinion de monsieur le juge Thomas Tremblay, telle qu'exprimée dans sa décision ou sentence du 10 décembre 1949, dans la cause d'Asbestos Corporation Limited et le Syndicat national de l'amiante de l'Asbestos Corporation Limited Inc. Vu l'économie de notre droit civil, et les prescriptions de notre code de procédure civile, au sujet du droit de propriété et des moyens de saisie, etc., nous ne pouvons accepter la formule Rand.*

*Seule à notre sens une retenue sur un salaire peut être acceptée si elle est volontaire, ou si elle est ordonnée par un jugement exécutoire d'un tribunal compétent. »*

Dans la sentence concernant la *Compagnie de Bois de Luceville, Rimouski*,<sup>4</sup>

(2) Ministère du travail, document No 535, page 10; date de sentence: le 10 octobre 1951. Différend entre "Associated Textiles of Canada Ltd., Louiseville, Québec" et "Le Syndicat National catholique de textile de Louiseville Inc." Membres du tribunal: président: Hermann Barrette; arbitre patronal, Gérard Laerolx; arbitre syndical: Fernand Villeneuve.

(3) Ministère du travail, document No 540, page 17; date de sentence: le 4 décembre 1951. Différend entre "Rockland Furniture Company Limited" et "Upholsterers International Union of North America, Local 302." Membres du tribunal: président: Ulric Laurencelle; arbitre patronal: Ph. Cutler; arbitre syndical: Laz. L. Tinkoff.

(4) Ministère du travail, document No 552, pages 6 et 7; date de sentence: le 6 février 1952. Différend entre la "Compagnie de Bois de Luceville" et "le Syndicat catholique de l'industrie du Bois de Luceville". Membres du tribunal: président: Jean-H. Gagné; arbitre syndical: F.-X. Lëgaré; arbitre patronal: Guy D'Anjou.

les membres du tribunal recommandent, à l'unanimité, une clause d'atelier syndical imparfait, dans les termes et pour les motifs suivants:

*« Toute la législation ouvrière de la province de Québec vise à assurer la survie et le bon fonctionnement des associations reconnues par la loi tant ouvrières que patronales. Le Tribunal considère qu'il serait contraire à l'esprit de notre droit ouvrier de ne pas accorder une clause de sécurité syndicale appropriée à la situation du syndicat et de l'entreprise en cause.*

*C'est pourquoi, après avoir examiné la preuve sur ce point, avoir considéré les arguments présentés par les deux parties en cause, avoir longuement délibéré, les membres du tribunal, à l'unanimité, décident d'accorder au syndicat en cause une clause d'atelier syndical imparfait et se sont basés particulièrement sur les motifs suivants:*

1. *La preuve nous révèle que l'entreprise a un caractère saisonnier et il est reconnu que dans une telle entreprise un syndicat ouvrier peut difficilement survivre et exercer les privilèges à lui reconnus par la loi, sans une mesure de protection syndicale adéquate;*
2. *Le haut pourcentage de rotation du personnel (labour turnover) rend très difficile pour le syndicat, la conservation de ses membres dans une clause d'atelier syndical imparfait;*
3. *L'employeur a maintes fois exprimé devant le tribunal son désir de voir le Syndicat survivre, à condition que le syndicat agisse dans le respect des lois et de l'autorité. »*

Dans un dernier cas, celui de *General Steelwares Limited*<sup>5</sup> les arbitres refusent d'accorder les mesures de sécurité syndicale, pour les raisons ci-dessous mentionnées. Il s'agit ici d'une union qui négocie pour les employés de bureaux de la dite compagnie:

(5) Ministère du travail, document No 559, page 2; date de sentence: 18 février 1952. Différend entre "General Steelwares Limited" et "United Steelworkers of America, local 4489". Membres du tribunal: président: Raymond Caron; arbitre patronal: Ernest Girvin; arbitre syndical: Raiméo Mathieu.

« Le conseil est unanimement d'opinion, sauf sur certains autres points, que cet.e affaire qui se rapporte aux employés salariés ou employés de bureau, constitue un champ nouveau pour l'union. La convention proposée est la première de cette nature à intervenir entre les parties, et l'Union n'a pas encore établi à l'endroit de la compagnie et des employés les positions qui lui permettraient d'espérer que la compagnie remplisse des fonctions qui en droit et en fait relèvent de l'union et sont pour le bénéfice de l'union elle-même, par opposition à la compagnie et à ses membres individuels.

D'autre part, le conseil est d'opinion que si son équipement comptable et son organisation lui permettaient d'effectuer des déductions syndicales sans augmenter indûment ses frais, les relations entre les parties tant à l'usine qu'au bureau de Montréal justifieraient l'acceptation par la compagnie d'une clause de déduction volontaire et révoicable des cotisations syndicales. L'autorisation à cette fin devrait être formulée par écrit et signée par les membres individuels, et devrait être révoicable en tout temps après remise à la compagnie d'un avis écrit comportant un délai de quinze jours. »

2—INDICE DU COÛT DE LA VIE ET SALAIRES

Dans une sentence rendue dans l'affaire de la *Rockland Furniture Company Limited*<sup>6</sup>, déjà citée, l'indice du coût de la vie est évalué à 45¢ le point, en prenant comme base l'indice connu à la date de la décision arbitrale.

Dans une autre sentence, celle concernant la *Verney Corporation of Canada Limited*<sup>7</sup> les membres du tribunal recommandent une autre façon d'interpréter l'augmentation de l'indice du coût

de la vie, soit en donnant à chaque point d'augmentation, suivant une date convenue servant de base aux calculs, la valeur de  $\frac{2}{3}$  de cent le point d'augmentation.

Dans l'affaire de *Maranda & Labrecque Limitée*,<sup>8</sup> les membres du tribunal, dans leur sentence arbitrale, font les remarques suivantes concernant le rôle que peut jouer l'augmentation de l'indice du coût de la vie dans la détermination des salaires:

« Les arbitres sont d'opinion que l'indice du coût de la vie ne constitue pas, par lui-même, un argument irréfutable dans le cas d'une demande d'augmentation de salaire. Il doit être considéré selon ce qu'il est réellement, c'est-à-dire un indice, une mesure relative de la variation du prix d'achat moyen des dépenses ordinaires encourues par une famille moyenne pour sa subsistance. Il n'a donc et ne peut avoir qu'une valeur relative, valeur d'autant plus relative, qu'elle s'applique à tout le pays, sauf dans le cas où existe un indice local, qui, il faut bien l'admettre, conserve quand même son caractère de valeur relative. De plus, lorsque l'indice est invoqué comme argument dans un litige de salaire, il faut, en toute équité, le comparer à l'indice des taux de salaires. Ceci est nécessaire parce qu'on veut démontrer que l'augmentation du coût de la vie, enregistrée par l'indice, entraîne une dévaluation du pouvoir d'achat du salaire. Or, la difficulté de la comparaison réside dans le fait que les deux indices n'ont pas la même composition; ils n'ont pas au Canada, la même base. Et absolument rien n'indique qu'au cours de leur période de base respectives, il y ait eu parité entre salaires et prix de vente au consommateur.

D'autre part, si nous acceptons la validité de l'argument offert par l'indice du coût de la vie, on ne peut le faire qu'après avoir effectué les corrections qui permettent d'établir cette parité. Or, c'est précisément ce qu'a

(6) Ministère du Travail, document No 540, page 17; date de sentence: 4 décembre 1951. Différend entre "Rockland Furniture Company Limited" et "Unholsterers' International Union of North America, Local 302. Membres du tribunal: président: Ulric Laurencelle; arbitre syndical: Ph. Cutler; arbitre patronal: Laz. L. Tinkoff.

(7) Ministère du Travail, document No 544, page 4; date de sentence: 28 décembre 1951. Différend entre "Verney Corporation of Canada Limited" et "Le Syndicat catholique national des employés de Verney Mills Inc." Membres du tribunal: président: Victor Barré; arbitre patronal: Raymond Caron; arbitre syndical: Gaston Ledoux.

(8) Ministère du Travail, document 550, pages 4, 5, 10; date de sentence: 30 janvier 1952. Différend entre "Le Syndicat national des apprêteurs et teinturiers en fourrures de Québec Inc." et "Maranda & Labrecque, Ltée". Membres du tribunal: Président: Achille Pettigrew; arbitre syndical: Frédéric St-Pierre; arbitre patronal: Jean-Marie Martin.

*fait la division de l'économique et des recherches du Ministère fédéral du Travail quand elle a bâti, pour le Canada, un indice des gains réels (pouvoirs d'achat) hebdomadaires moyens, en établissant une base comparable pour l'indice des salaires et l'indice du coût de la vie (nombres indices 1946 = 100). Cet indice du pouvoir d'achat des gains hebdomadaires moyens (voir La Gazette du Travail, septembre 1951, tableau c-7, p. 1271, édition française) était à 108.7 au 1er juin 1951, c'est-à-dire que le pouvoir d'achat des gains hebdomadaires moyens avait légèrement augmenté durant cette période.»*

Dans une autre sentence, celle de la *Cie de Bois de Luceville, Rimouski*,<sup>9</sup> déjà citée, les arbitres disent que les employés des entreprises ont un droit strict à voir réajuster leurs salaires suivant l'augmentation de l'indice du coût de la vie au pays, même si l'entreprise est incapable par ailleurs d'augmenter ses salaires, sauf si la dite entreprise prouve une incapacité absolue et totale de payer.

### 3—LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES

Dans l'affaire de la *Gotham Hosiery Company of Canada Limited*,<sup>10</sup> l'arbitre syndical, dans son rapport minoritaire fait des remarques sur la semaine de travail qui pourrait devenir standard dans l'industrie du Bas Façonné. Voici comment il s'exprime:

*« C'est un fait prouvé et non contredit, que la tendance générale est vers la semaine régulière de quarante heures. (Gazette du Travail, numéro de novembre 1950.) C'est aussi le cas pour les équipes de tricoteurs dans l'industrie du bas façonné. Au moins dix industries concurrentes sont sur cette base pour les tricoteurs. Il n'y a pas d'obstacle sérieux à ce que la Compagnie en cause en fasse autant. C'est un fait admis que la réduction*

*des heures n'entraîne pas une diminution correspondante de productivité et que la perte est en partie récupérée par le fait que les ouvriers moins affectés par la fatigue, peuvent donner un meilleur rendement. L'aspect physiologique et social justifie d'ailleurs abondamment la semaine de 40 heures. Et cela est d'autant plus raisonnable dans le cas, qu'il s'agit d'une occupation hautement spécialisée qui requiert beaucoup d'attention et accumule plus de fatigue. »*

### 4—LA SÉNIORITÉ

Dans le cas de *Montreal Locomotive Works Limited*<sup>11</sup> la partie syndicale avait demandé au tribunal d'inclure dans la convention collective à intervenir entre les parties une clause exemptant les personnes rendues incapables par l'âge ou une infirmité, des prescriptions de la clause de séniorité et de leur accorder le droit de remplir certaines tâches à des conditions spéciales. Le tribunal refuse une telle clause en se basant sur les considérations suivantes:

*« Le conseil est d'opinion que l'inclusion d'une telle clause dans la convention n'est pas désirable puisqu'elle pourrait provoquer d'inutiles frictions et mécontentements entre la compagnie et l'union. De plus, il s'agit ici bien plus d'une question de bien-être social que de relations industrielles. La clause suggérée pourrait occasionner des difficultés à la compagnie dans l'exercice même de ses droits admis, et, d'autre part, pourrait créer des embarras à l'union parce qu'elle prête flanc aux demandes exagérées des employés que l'union s'efforce d'appliquer la clause de demandes injustifiables. Le conseil reconnaît que la convention proposée étant la première entre les parties, celles-ci n'ont pas eu l'occasion de collaborer ensemble. Il peut être facilement démontré par l'expérience que l'attention que porte actuellement l'union aux employés devenus invalides au service de la compagnie ou déficients en raison de l'âge ou d'une infirmité peut être injustifiée. »*

(9) Ibidem Document No 552, pages 6 et 7.

(10) Ministère du Travail, document 539, page 6; date de sentence, 6 novembre 1951. Différend entre "Gotham Hosiery Company of Canada Limited" et "Syndicat national des employés du bas façonné de la Gotham". Membres du tribunal: président: Rodolphe DeHols; arbitre patronal: Gérard Lacroix; arbitre syndical: Théodore L'Espérance.

(11) Ministère du Travail, document No 538, pages 2 et 4; date de sentence: 27 novembre 1951. Différend entre "Montreal Locomotive Works Limited" et "United Steelworkers of America, local 4589". Membres du tribunal: président: Bernard Rose; arbitre patronal: Raymond Caron; arbitre syndical: Roméo Mathieu.

5—FACTEURS DÉTERMINANT UNE AUGMENTATION DE SALAIRES

Dans le cas de la *Gotham Hosiery*<sup>12</sup> il est intéressant, pour comprendre le point de vue syndical, de lire les notes du rapport minoritaire de l'arbitre syndical sur le sujet plus haut mentionné.

Comme facteurs à étudier pour justifier une augmentation de salaire Me L'Espérance examine les points suivants: le réajustement des salaires suivant l'augmentation de l'indice du coût de la vie; la situation financière de l'entreprise; les difficultés du marché et leur influence sur la fixation des prix par l'employeur c'est-à-dire l'argument de la concurrence; les salaires payés dans les entreprises concurrentes de même nature.

Particulièrement sur la question du coût de la vie, Me L'Espérance prétend que refuser l'ajustement nécessaire des salaires suivant l'augmentation de l'indice du coût de la vie équivaut à diminuer les gains réels des ouvriers.

Dans une sentence arbitrale déjà citée celle de *Maranda & Labrecque*,<sup>13</sup> voici les facteurs que les membres du tribunal ont analysés pour décider des salaires: la productivité, particulièrement celle de l'entreprise elle-même; la comparaison entre entreprises; le coût de la vie; la capacité de payer de l'entreprise.

6—NOTION DE SERVICE PUBLIC.

*Division des demandes devant un tribunal d'arbitrage pour faciliter l'étude d'une convention collective*

L'arbitrage du différend survenu entre l'*Aluminum Company of Canada Limited*, pour ses centrales d'énergie électrique de *Shipshaw* et de *Chute-à-Caron*,<sup>14</sup> et l'union de ses employés a amené des considérations intéressantes à bien des points de vue, considérations que l'on peut lire tant dans le rapport majoritaire que dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical.

Le président du tribunal, répondant à une objection du procureur de la partie syndicale décide que, suivant la définition de service public, telle qu'on la voit au paragraphe (d) de l'article 2 de la Loi des différends entre les services publics et leurs salariés, qu'il n'a pas le choix et que c'est bien cette dernière loi, avec ses restrictions au droit de grève et le caractère obligatoire de la sentence arbitrale, qui s'applique en la présente espèce. Voici comment le président s'explique sur cette question:

*« Lors des premières séances publiques de votre conseil d'arbitrage, les représentants du Syndicat ont contesté l'assujettissement du présent conflit à la Loi des Différends entre les Services publics et leurs salariés. D'après leurs avancés, les pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron, ne produiraient que pour les seules usines de la compagnie à Arvida.*

*Il ressort cependant de la preuve faite à l'enquête, que les pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron, sont des entreprises de production, de transmission, de distribution et même, dans une certaine mesure, de vente d'électricité.*

*Dans l'Instance, votre tribunal d'arbitrage n'a pas d'alternative, il doit se conformer aux prescriptions de la loi des Différends entre les Services publics et leurs salariés. Cette loi s'applique à tous les services publics et conséquemment aux pouvoirs électriques de Shipshaw et de Chute-à-Caron.*

L'arbitre syndical ne l'entend pas ainsi et voici comment il s'exprime sur la même question, dans son rapport minoritaire:

*« Je ne veux pas analyser dans ce présent rapport si le tribunal avait comme devoir de déterminer s'il s'agit d'un service public ou d'un service industriel. Je crois que le tribunal avait comme fonction de solutionner le différend sur les conditions de travail entre les deux parties, mais qu'il n'avait pas la compétence pour déterminer dans laquelle des deux catégories le présent arbitrage doit être situé. D'ailleurs, si l'on réfère à la lettre par laquelle vous m'avez nommé arbitre, il n'y a aucune mention*

(12) Ibidem, document No 539, page 6.

(13) Ibidem, document No 550, page 4, 5.

(14) Ministère du Travail, document No 545, pages 3-35; date de sentence: 20 décembre 1951. Différend entre "l'Aluminum Company of Canada Limited" et le "Syndicat national des employés des pouvoirs électriques de Shipshaw et Chute-à-Caron. Membres du tribunal: président: Achille Pettigrew; arbitre patronal: Robert Lafleur; arbitre syndical: Louis-Philippe Boly.



*à savoir si le différend doit être arbitré en vertu de l'une ou de l'autre loi. Je suis d'opinion que le Tribunal aurait dû s'en tenir à se prononcer sur les amendements que la partie syndicale a demandés et ne devait pas excéder sa juridiction. Ce point de droit doit être décidé soit par vous ou par les tribunaux réguliers. »*

Le même arbitre syndical, au début de son rapport minoritaire, se plaint que le président du tribunal et l'arbitre patronal ont fait parvenir au ministère du Travail, à son insu, un rapport majoritaire dans l'affaire ci-haut mentionnée. Il prétend que le président ne l'avait pas averti qu'il délibérerait seul avec l'arbitre patronal.

Dans le rapport majoritaire, il est rapporté que les parties, pour faciliter le travail du tribunal, ont divisé les demandes syndicales en trois catégories distinctives, ce qui, à notre avis, est de nature à faciliter le travail du tribunal lorsque le différend porte sur toutes ou une grande partie des clauses d'une convention collective. Voici ces trois catégories :

- 1) *Les demandes particulières, qui ne concernent pas l'ensemble des travailleurs, mais un groupe de ceux-ci;*
- 2) *Les demandes monétaires, qui obligent la Compagnie à déboursier de l'argent;*
- 3) *Les demandes non-monétaires, c'est-à-dire les demandes qui n'obligent pas la compagnie à déboursier un certain montant d'argent.*

Plus loin, dans le même rapport majoritaire le président décrit d'après quels facteurs il va décider des demandes syndicales. Voici les facteurs en question :

- a) *La preuve du syndicat et de la compagnie;*
- b) *La pratique et la coutume dans les industries similaires et particulièrement dans la région;*
- c) *La loi.*

## 7—RALENTISSEMENT DE LA PRODUCTION

Dans l'affaire de la Compagnie *Canadian General Electric* <sup>15</sup> le tribunal d'arbitrage a été saisi d'un cas de ralentissement de production. La compagnie a puni les employés en les suspendant. Dans une sentence arbitrale très nuancée, le tribunal reconnaît toutefois que la compagnie a été justifiée de prendre une telle mesure disciplinaire.

Etant donné que l'espèce en cause est assez particulière et qu'un tel différend est assez rarement porté devant un tribunal d'arbitrage, nous reproduisons ici, cette partie de la sentence où le tribunal précise son attitude dans l'étude du cas soumis à son attention :

*« L'affaire porte essentiellement sur la véracité ou la fausseté de la plainte concernant un ralentissement de la production; mais la possibilité d'une responsabilité partagée doit être envisagée. Les deux parties admettent l'existence d'un ralentissement, mais la responsabilité est différemment accordée.*

*Le conseil fut incapable, à l'évidence des faits, d'accepter pleinement la prétention de l'union que ceux qui ont formulé les griefs étaient totalement innocents et victimes du ralentissement provoqué par d'autres sur la ligne de production. Les faits démontrent au moins une acceptation passive de la situation. Une action disciplinaire, par conséquent, devenait opportune.*

*Le conseil reconnaît aussi que les employés concernés avaient à considérer une sérieuse adaptation à des taux de groupe en remplacement d'un taux individuel aux pièces, des modifications aux spécifications des tâches et une diminution substantielle de rémunération. Le conseil a relevé le fait que ces changements ont été effectués après un très court avis et que la période d'adaptation a été limitée à quatre jours. On comprend qu'il soit difficile, dans ces circonstances, de parvenir à la collaboration. »*

(15) Ministère du Travail, document No 549, page 2; date de sentence: 2 janvier 1952. Différend entre "Canadian General Electric Company" et "Electrical Workers Union, local 242". Membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: H.J. Clawson; arbitre syndical: Jacques Perreault.

8—DROITS DE LA DIRECTION

Dans la sentence arbitrale se rapportant à la Cie de publication « *La Presse* »<sup>16</sup> nous voudrions noter, dans les clauses suggérées comme devant faire partie de la sentence arbitrale, celle concernant les droits de la direction qui est vraiment caractéristique:

*a) Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles d'administrer et d'opérer l'industrie du journal, d'embaucher les salariés, et de diriger leur travail, sont dévolues à l'Employeur. Ces fonctions comprennent le droit d'embaucher, de renvoyer, de promouvoir, de transférer, de suspendre et de congédier pour cause, le droit de juger des qualifications requises de tout employé pour remplir les devoirs d'une assignation et pour se conformer aux exigences de tout emploi; le droit d'établir les méthodes de publication du journal, y compris le droit d'augmenter ou de réduire, limiter ou cesser telle publication; le droit de publier ou de mettre en force les règlements jugés opportuns pour l'amélioration de la sécurité, l'efficacité ou de la discipline, de même que la protection des employés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'immeuble où est publié le journal; le droit de déterminer les assignations ou les fonctions des employés;*

*b) L'Employeur admet que l'exercice des droits mentionnés dans la présente section ne le dégage pas de ces obligations et que les droits des salariés qui découlent de chacune de cette convention ne seront pas préjudiciels. »*

9—DÉNONCIATION D'UN CHEF OUVRIER  
LORS D'UN ARBITRAGE

Dans un rapport minoritaire de l'arbitre syndical, annexé à la sentence arbitrale rendue dans l'affaire de l'*Association des fabricants de vêtement de Québec, Inc.*,<sup>17</sup> l'arbitre syndical interprète l'attitude du représentant de la Compagnie qui dénonce un chef ouvrier en l'indiquant comme l'entrave principale à l'entente entre les parties. Voici comment sont présentées ses remarques:

« A la séance publique du 22 octobre 1951, tenue au Ministère du Travail, 89, rue Notre-Dame Est, Montréal, le représentant de la partie patronale a déclaré au Conseil d'arbitrage qu'aucune entente n'était possible avec le syndicat parce que a-t-il déclaré: « Il faut un syndicat coopératif et non pas un syndicat combattif ».

Pour être plus précis, le représentant des patrons a déclaré le même jour et à plusieurs reprises au Conseil d'arbitrage qu'une entente serait possible qu'en autant que la partie syndicale cesse d'utiliser comme agent négociateur l'un de ses délégués officiels, M. Michel Chartrand.

Cette déclaration est nettement contraire aux dispositions des articles 20, 21, 22 de la Loi des Relations Ouvrières de Québec, chapitre 162a S.R.Q. 1941.

Le moins que l'on puisse dire c'est que pareille pression exercée devant un conseil d'arbitrage pour obliger un syndicat ouvrier à congédier l'un de ses employés ne fait qu'envenimer les débats et place le conseil d'arbitrage dans une fausse position. »

(16) Ministère du Travail, document No 542, page 7; date de sentence: 21 décembre 1951. Différend entre la "Cie de publication, La Presse" et le "Syndicat de l'industrie du journal, Inc." Membres du tribunal: président: René Lippé; arbitre patronal: Robert Lafleur; arbitre syndical: Théodore Lespérance.

(17) Ministère du Travail, document 553, page 9; date de sentence: 29 janvier 1952. Différend entre "Association des fabricants de vêtement de Québec Inc." et "Fédération nationale des travailleurs de l'industrie du vêtement Inc." Membres du tribunal: président: Clovis Dagenais; arbitre syndical: Me Jacques Perreault; arbitre patronal: Me Jean Pilon.