

# Relations industrielles Industrial Relations



## [Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 8, numéro 2, mars 1953

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022961ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022961ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Résumé de l'article

La présente chronique portera uniquement sur la question de la retenue syndicale en regard de deux jugements rendus l'un par la Cour Supérieure, district de Chicoutimi, et l'autre par la Cour du Banc de la Reine, juridiction d'appel, siégeant à Québec.

### 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. (1953). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(2), 240–249. <https://doi.org/10.7202/1022961ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1953

Cet article est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

# JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

*La présente chronique portera uniquement sur la question de la retenue syndicale en regard de deux jugements rendus l'un par la Cour Supérieure, district de Chicoutimi<sup>1</sup>, et l'autre par la Cour du Banc de la Reine, juridiction d'appel, siégeant à Québec<sup>2</sup>.*

Nous relatons, sans aucun commentaire, les principales dispositions des dits jugements et des notes des Honorables Juges de la Cour du Banc de la Reine qui ont donné leur opinion personnelle sur la question en litige.

Nous indiquons immédiatement que le jugement de la Cour du Banc de la Reine peut encore être porté en appel à la Cour Suprême du Canada. Lorsque cette dernière rendra jugement, s'il y a appel, l'on pourra dire alors qu'une jurisprudence est établie sur la question.

## 1—LE LITIGE

Un différend survenu à l'occasion de la négociation d'une clause de retenue syndicale volontaire et révocable a donné lieu à une décision arbitrale qui décrétait qu'une telle question ne pouvait, suivant l'opinion unanime des membres du conseil d'arbitrage, faire l'objet d'un arbitrage, suivant la Loi des relations ouvrières et celle des différends ouvriers de Québec.

Les membres de ce conseil d'arbitrage ont déclaré dans leur rapport au ministre que, suivant leur opinion unanime, leur conseil d'arbitrage n'avait ni la juridiction, ni la compétence, pour décider si la dite formule de retenue syndicale était ou n'était pas une condition de travail, ajoutant qu'un tel conseil d'arbitrage n'était pas le forum régulier où cette question pouvait être décidée attendu qu'elle constituait un litige de

droit relevant des tribunaux.

Après avoir pris connaissance de ce rapport, le ministre du travail a décidé de former un autre conseil d'arbitrage pour étudier et régler le différend qui existait toujours entre les parties et qui portait sur la dite clause de retenue syndicale.

## 2—LES PROCÉDURES

Ce deuxième conseil d'arbitrage n'a pas pu siéger parce qu'il en a été empêché par un bref de prohibition, procédure intentée en Cour Supérieure, district de Chicoutimi, par la compagnie en cause.

Le procureur de la partie syndicale, mise-en-cause, répondit à l'action de la compagnie par une inscription en droit totale. Le jugement<sup>3</sup> sur cette dernière procédure casse le bref de prohibition émis contre le dit conseil d'arbitrage et rejette la requête présentée par la compagnie en cette cause. Ce jugement de la Cour Supérieure a été frappé d'appel et a été confirmé par la Cour du Banc de la Reine, siégeant à Québec.

## 3—LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Voyons d'abord les principaux allégués présentés par la partie requérante et le syndicat mis-en-cause dans leurs procédures respectives devant la Cour Supérieure.

La compagnie a d'abord allégué que, pour deux raisons principales, le conseil d'arbitrage n'avait aucune juridiction pour prendre connaissance de la demande syndicale, parce que, en premier lieu, ni la Loi des relations ouvrières, ni la Loi des différends ouvriers de Québec ne pouvait forcer un patron à faire, contre son gré, la retenue des coti-

(1) A la Cour Supérieure: M. le Juge Boulanger. — No 15677. — Chicoutimi, 24 avril 1952. — Price Brothers & Company, Limited, requérante, vs Me Pierre Letarte, Mes Jacques Dumoulin et L.-P. Pigeon en leur qualité d'arbitres et de membres d'un conseil d'arbitrage constitué par l'Honorable Ministre du Travail, intimés, et le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Jonquièrre et de Riverbend, Inc., mis-en-cause.

Procureurs des parties: pour la requérante, St-Laurent, Taschereau et associés (André Taschereau); pour les intimés, Me Roland Fradet; pour le mis-en-cause, Germain, Pigeon et Thibodeau (Roger Thibodeau).

(2) A la Cour du Banc de la Reine: Les mêmes parties, dans le même ordre, la compagnie en cause étant appelante; M. le juge J.J. Hyde et MM. les juges Barclay, Marchand, Gagné et Bertrand; No 4643 (C.S. 15-676), Québec. Les parties étaient représentées par les mêmes procureurs.

(3) Référence au jugement de M. le juge Boulanger.

GAGNE, JEAN-H., LL.L., M.Sc.S.  
(relations industrielles); membre de  
l'Étude légale Laplante, Gagné et  
Chalifour.

sations syndicales sur la paie des employés, cette retenue n'étant pas une condition de travail et n'étant prévue à aucune des dites lois; et qu'en deuxième lieu, la loi permettait au ministre de nommer un conseil d'arbitrage et non deux. Le premier conseil d'arbitrage ayant fait rapport, en vertu des deux lois déjà mentionnées les pouvoirs conférés au ministre étaient alors épuisés.

Le procureur de la partie patronale allègue de plus, dans sa requête, que le mandat conféré par le ministre du travail au conseil d'arbitrage et à ses membres en était un qui excédait la juridiction d'un tel conseil d'arbitrage. Le mandat portait uniquement sur cette question de la retenue syndicale.

Le procureur qui représentait le conseil d'arbitrage a nié les énoncés de la requête quant aux faits, et a ajouté qu'en vertu de 14-15 George VI, ch. 36\* aucun bref de prohibition ne pouvait être émis en pareille cause et que, par le fait même, la Cour Supérieure n'avait pas juridiction.

Par une inscription en droit totale (qui a d'ailleurs provoqué une issue rapide à la cause), le procureur du syndicat mis-en-cause a énoncé les points suivants à l'encontre des prétentions de la partie patronale:

« 1—Un tel bref de prohibition ne peut désormais être émis contre aucun conseil d'arbitrage en vertu de l'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec;

2—Même après qu'un premier conseil d'arbitrage lui a fait rapport que ses membres sont d'opinion que leur mandat porte sur une matière qui excède la juridiction et la compétence d'un conseil d'arbitrage, le ministre du travail peut toujours nommer un autre conseil d'arbitrage pour entendre les parties, le refus du premier conseil de statuer sur le différend équivalant à une démission des arbitres auquel cas le ministre doit les remplacer;

3—Le ministre a le droit de former un conseil d'arbitrage pour se prononcer sur une clause de retenue syndicale faisant partie originalement

*d'un projet de convention collective présenté par la partie syndicale à la compagnie en cause (ce qui fait l'objet du présent différend) parce que la retenue des cotisations syndicales sur la paie des employés est une condition de travail au sens de la loi. »*

Nous avons là un substantiel aperçu des prétentions des parties au présent litige.

Voyons maintenant quelles sont les principales dispositions du jugement du tribunal de première instance présidé par l'honorable juge J.-O. Boulanger.

4—LE JUGEMENT DE M. LE JUGE BOULANGER, DE LA COUR SUPÉRIEURE DE QUÉBEC

En premier lieu, l'honorable juge invoque comme motif principal de sa décision, l'article 34 de la Loi des différends ouvriers de Québec et dit qu'en vertu de cet article, qui doit être interprété libéralement et suivant l'intention du législateur, il ne peut y avoir lieu, dans cette espèce, à accorder un bref de prohibition contre le Conseil d'arbitrage et ses membres intimés, tel que le demande le procureur de la compagnie dans sa requête.

L'opinion de l'honorable juge Boulanger sur ce point est très particulière. D'après lui, depuis que l'article 34 de la Loi des différends ouvriers a été amendé, un conseil d'arbitrage (donc tout conseil d'arbitrage constitué selon les dispositions de la dite loi) n'est plus soumis d'aucune façon et dans aucun cas aux brefs de prérogative.<sup>5</sup>

Le savant juge souligne donc que, si le conseil d'arbitrage en cause en est un véritable, ce que la compagnie réquérante nie, il n'y a pas lieu à émettre un bref de prohibition.

Après avoir brièvement exposé comment il interprète les prétentions patronales, le juge conclut que le Ministre avait le pouvoir de nommer un deuxième

(5) Il est question ici de l'article 34 tel que rédigé dans la loi du 14 février 1951, non complété par l'amendement récent en date du 22 décembre 1952. Le juge rappelle plus loin la décision de l'honorable juge Fernand Choquette, de la Cour Supérieure de Québec dans l'affaire de Canadian Copper Refiners Ltd. Cet honorable juge a alors émis une opinion différente de celle qu'émet l'honorable juge Boulanger dans la présente espèce sur l'article 41 a) de la Loi des relations ouvrières qui est de la même nature et a le même sens que l'article 34 en question.

(4) Amendement apporté à la loi pour exclure les conseils d'arbitrages et la Commission de Relations Ouvrières de l'application des brefs de prérogatives.

me conseil d'arbitrage dans le cas qui nous occupe parce que le premier ne s'était pas réellement prononcé sur la question qui lui était posée. Il déclare que, d'après lui, le deuxième conseil d'arbitrage en est un véritable et que l'article 34 s'y applique dans toute sa rigueur.

D'après les remarques du savant juge, l'on peut déduire que, d'après lui, lorsque le ministre donne un mandat à un conseil d'arbitrage, il lui demande simplement de se prononcer si oui ou non il y a opportunité ou convenance de recommander l'inclusion dans un contrat de travail de la ou des clauses en litige, non pas de se prononcer sur la légalité ou non de son mandat ainsi que sur la légalité de la ou des clauses en litige, ni de souligner si telle ou telle clause est une condition de travail ou non. Il applique ce principe au cas qu'il juge.

L'honorable juge souligne alors que son jugement devrait se terminer sur ce point mais qu'il a l'intention de se prononcer sur d'autres questions qui ont été discutées devant lui, même si certaines d'entre elles ne sont même pas énoncées dans l'inscription en droit qui a emporté le jugement que nous étudions. Avant de ce faire, ce dernier ajoute la raison pour laquelle il émet ainsi son opinion:

*« Mon jugement sera sans doute porté en appel et mes collègues et moi serions heureux d'avoir l'opinion des tribunaux supérieurs sur toutes ces questions qui sont encore assez nouvelles. »*

Voici brièvement rapportées, les quelques autres questions intéressantes sur lesquelles le juge donne son opinion.

Le procureur du syndicat a, entre autres, émis l'opinion « qu'un conseil d'arbitrage est un organisme gouvernemental qui assiste le ministre du travail dans l'exercice de sa charge, qu'il ne rend pas de sentence obligatoire d'une façon générale et n'a que le pouvoir de faire des suggestions et des recommandations ».

Le savant juge dit qu'il hésite à adopter cette opinion parce que d'après lui, même si le conseil d'arbitrage ne rend pas de décisions obligatoires (sauf dans le cas des services publics), il a

« sans cesse à décider d'importantes questions de fait et de droit et exerce des fonctions judiciaires ».

Toutefois, le juge rappelle qu'il y a eu plusieurs jugements qui ont décidé que la Commission de Relations Ouvrières est un organisme administratif du gouvernement et que l'article 87a C.P. s'applique à elle, article qui dit qu'il n'y a pas d'injonction, ni mandamus, ni mesures spéciales ou provisionnelles contre le gouvernement, ses ministres ou officiers dans l'exercice de leur charge.

Le savant juge reconnaît qu'il n'y a pas une trop grande différence entre la Commission et un conseil d'arbitrage, car la Commission est appelée elle aussi, à décider des questions de fait et de droit.

Il s'ensuivrait de tout ceci qu'un conseil d'arbitrage n'étant qu'un rouage de l'administration, ne serait pas un tribunal inférieur et qu'on ne pourrait pas prendre de bref de prohibition contre lui. Suivant ce raisonnement, un conseil d'arbitrage n'est pas un tribunal, parce qu'il n'adjudge pas sur des droits, il crée des droits.

Un autre argument est le suivant que nous rapportons au texte:

*« La constitution du conseil est un acte ministériel. La juridiction du conseil est aussi un acte ministériel, car elle est créée par les instructions du Ministre du Travail. Par application de l'article 87a C.P., les actes ministériels échappent au recours par voie de bref de prohibition et, par conséquent, la requérante ne peut attaquer la constitution et la juridiction du conseil. »*

Le dernier argument discuté par l'honorable juge dans son jugement est celui qui traite de la retenue syndicale volontaire et révocable comme étant une condition de travail « ou, si l'on aime mieux », ajoute le juge, « une condition de contrat de travail ».

Le savant juge conclut, sur ce point, qu'il est dans les attributions normales d'un conseil d'arbitrage de recommander s'il est opportun, convenable et équitable d'inclure une telle clause dans le contrat de travail entre la compagnie en cause et le syndicat de ses employés. Nous avons l'intention de

citer ici le juge au texte étant donné que nous croyons qu'il est bien difficile de rapporter son opinion sur la question en des termes plus clairs que ceux dont il s'est servi :

« Il n'appartient pas au conseil de dire si cette condition est légale; ni même si c'est bien une condition de travail; ce n'est pas nécessaire. C'est aux tribunaux à décider la question de légalité et c'est au législateur à édicter les textes voulus pour forcer un patron à faire pour rien le travail du secrétaire financier du syndicat de ses ouvriers ou pour forcer un ouvrier à laisser amputer sa paie. Tout ce qu'on demande au conseil d'arbitrage ce n'est pas de décider quoi que ce soit mais tout simplement de dire s'il y a lieu ou non d'inclure une clause de retenue dans le contrat. Si la recommandation ne convient pas au patron, il peut toujours laisser faire la grève et, si elle ne convient pas aux ouvriers, ils peuvent toujours sortir du syndicat. Mais si la recommandation est acceptée et devient partie du contrat de travail, c'est une condition de travail comme les autres stipulations concernant le régime de travail dans l'établissement: v.g. heures de travail, séniorité, congés, travail supplémentaire, règlement des griefs, caisse de travail, etc., etc.

Il n'y a aucune loi défendant à un conseil d'arbitrage de recommander ou de suggérer l'inclusion d'une clause de retenue syndicale dans un contrat de travail. Il peut le faire dans l'intérêt de la paix sociale v.g. formule Rand, car tout ce qui n'est pas défendu, est censé permis. Du reste, il est généralement admis qu'en matière de droit ouvrier les faits sont de beaucoup en avance sur la législation. »

##### 5—LA CAUSE À LA COUR DU BANC DE LA REINE, LE JUGEMENT ET LES NOTES DES JUGES

L'appel à la Cour du Banc de la Reine du jugement de M. le juge J.-O. Boulanger a été entendu par les honorables juges suivants: Barclay, Marchand, Gagné, Bertrand et Hyde. Quatre d'entre eux ont été d'accord pour confirmer le jugement frappé d'appel. M. le juge Barclay a été dissident. Il est à noter que le dit jugement de la Cour du Banc de la Reine ne contient pas de motifs

et qu'il ne fait que confirmer le jugement frappé d'appel. Toutefois les juges ont préparé des notes que nous croyons intéressantes et qui expriment leurs opinions sur la question. Nous essaierons d'en extraire les principales dispositions.

Pour le bénéfice de nos lecteurs, nous voulons rapporter ici l'essentiel des remarques faites par les juges dans leurs notes sur les différents aspects de la question en litige.

##### 1—Les notes de M. le Juge Hyde

Après avoir résumé les faits et les prétentions des parties, ainsi que les principales dispositions du jugement du juge de la cour de première instance, le savant juge propose de discuter d'abord l'affirmation suivante à savoir qu'un employeur ne peut pas être forcé d'accepter, dans une convention collective de travail, une clause de retenue syndicale volontaire et révocable et que, par conséquent, une telle clause constitue une matière qui excède la juridiction d'un conseil d'arbitrage.

Le savant juge note d'abord qu'il y a différentes formules de retenue des cotisations syndicales, entre autres, la *retenue volontaire et révocable des cotisations syndicales* faites par l'employeur sur la paye de l'employé, à sa demande expresse par écrit (demande qu'il peut toujours révoquer), avec obligation pour le patron de remettre les montants ainsi perçus des membres de l'union au secrétariat financier de cette dernière, et la *retenue des cotisations syndicales obligatoire* accompagnée ou non d'une mesure d'atelier fermé, ou toutes autres formules composées qu'on peut rencontrer dans les conventions collectives de travail.

Il dit qu'il est très important de noter que la clause qui fait l'objet du litige en est une se rapportant à la retenue syndicale volontaire et révocable et qu'alors seul l'employeur serait contraint si on lui imposait l'obligation d'appliquer une telle clause contre son gré. La liberté de l'ouvrier n'en serait atteinte d'aucune façon.

Comme le différend sur la dite clause est née à l'occasion de la négociation d'une convention collective en vertu de la Loi des relations ouvrières de Québec, le juge rapporte, au texte, la définition que l'on donne de la convention collective dans la dite loi. Comparant les

textes anglais et français, il trouve malheureux qu'on ait traduit les termes « conditions de travail » utilisés dans la version française par ceux de « conditions of employment » dans la version anglaise du dit article de la loi.

Voulant interpréter les termes « conditions de travail », il note que lorsque l'on fait usage des mêmes termes ailleurs dans la loi, on répète la même traduction. C'est alors qu'il est amené à considérer l'esprit du statut tout entier pour clarifier le sens de ces termes.

Le juge analyse alors le but et la portée de la Loi des relations ouvrières et souligne entre autres, que le but principal de cette loi est de favoriser la passation d'ententes collectives entre employeurs et employés.

Il note par la suite que nulle part dans la dite loi, le législateur semble vouloir restreindre le sens des termes « conditions de travail ».

Malgré le fait que l'article 41 a) de la loi étudiée exclue la Commission de Relations Ouvrières de l'application des brefs de prérogatives, ce qui devrait nous conduire à une interprétation plus stricte de cette loi, il croit qu'on doit appliquer dans la présente espèce, cette règle d'interprétation des statuts que l'on trouve dans Maxwell, « Interpretation of Statutes », 9ième édition, page 280, et qui se lit comme suit:

*« The paramount object, in construing penal as well as other statutes, is to ascertain the legislative intent, and the rule of strict construction is not violated by permitting the words to have their full meaning, or the more extensive of two meanings, when best effectuating the intention. »*

M. le juge souligne alors que si dans le cas de la retenue syndicale obligatoire l'on peut trouver des articles dans la loi statutaire qui s'y oppose, par exemple l'obligation où les parties sont de ne pas user de contrainte ou d'intimidation pour favoriser ou combattre l'organisation syndicale, il n'en est pas ainsi dans le cas de la retenue syndicale volontaire et révocable.

Le savant juge traite ensuite de la distinction faite par le procureur de la compagnie entre les termes « conditions de travail » et « conditions de contrat

de travail ». Ce dernier admet que les parties peuvent s'entendre pour inclure dans une convention collective de travail toutes clauses qui ne sont pas contraaires à l'ordre public et aux bonnes moeurs. Toutes les clauses sur lesquelles ils peuvent alors s'entendre deviennent des « conditions de contrat de travail ». Il affirme alors que les termes « conditions de travail » veulent dire autre chose. Voici comment il s'exprime à ce sujet:

*« Les mots « conditions de travail » ont un tout autre sens. Dire qu'une convention collective ne doit porter que sur les conditions de travail, c'est affirmer que les clauses de la convention doivent avoir un rapport nécessaire avec le travail que les employés devront accomplir. Ces clauses ont un objet bien défini: la réglementation des rapports entre patron et salariés. Ainsi sont relatives aux conditions de travail les clauses d'un contrat qui se rapportent au taux des salaires, à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, au surtemps, aux congés et aux vacances payés ainsi qu'à l'apprentissage. »*

Le procureur de la compagnie en cause souligne alors que la retenue syndicale peut-être une clause de contrat de travail mais n'est pas une condition de travail, car elle n'implique pas des relations entre l'employeur et les employés, mais entre l'union et l'employeur.

Le savant juge prétend que plus on essaye de préciser les termes « conditions de travail » et « condition d'emploi » plus on rend leurs sens confus. Bien plus, ajoute-t-il, une interprétation stricte des termes « conditions de travail » pourrait nous conduire à dire qu'ils réfèrent seulement aux conditions physiques actuelles dans lesquelles un employé remplit sa tâche tandis que les termes « conditions d'emploi » pourraient être restreints aux questions suivantes: les taux de salaires et les heures de travail stipulées au moment de l'embauchage entre l'employé et son employeur. Il dit qu'il est évident que la portée de cette loi ne peut pas se déterminer ainsi.

Par la suite, le juge affirme que pour lui la retenue syndicale est une condition de travail ou « a condition of employment », et qu'il est du ressort d'un conseil d'arbitrage de décider si oui ou non il est opportun d'inclure une

telle clause dans une convention collective de travail.

La raison que le juge donne pour se prononcer ainsi est que la retenue des cotisations syndicales se réfère à la question du paiement du salaire, à la manière de faire ce paiement et que cette déduction peut être prévue aussi bien que l'on peut prévoir le paiement du salaire en argent ou par chèque, à la semaine ou au mois, etc.

La retenue syndicale étant une condition de travail, c'est une matière qui relève strictement de l'exercice des fonctions des membres d'un conseil d'arbitrage et, suivant l'article 34 de la Loi des différends ouvriers, aucun bref de prérogative ne peut être pris contre un conseil d'arbitrage et ses membres alors qu'ils sont dans l'exercice de leurs fonctions. C'est là la conclusion du juge sur cette prétention de la partie patronale.

Quant à l'argument exposé à l'effet que la clause en litige excédait la juridiction d'un conseil d'arbitrage, parce qu'elle ne pouvait constituer un différend au sens de l'article 4 de la loi des différends ouvriers de Québec, le juge le rejette en disant que le différend est né de l'application de la Loi des relations ouvrières et non de celle des différends ouvriers de Québec et que, comme tel, il suffit que ce soit une matière qui peut faire l'objet d'une convention collective. Autrement dit, tout ce qui importe c'est que ce soit une condition de travail au sens de la loi.

Quant à l'argument à l'effet que le ministre du travail n'avait pas le droit de nommer un autre conseil d'arbitrage après que le premier eut fait son rapport dans le sens que nous connaissons, il remarque que le procureur de la partie patronale n'a pas plaidé sur ce point. S'il l'eût fait, ajoute le juge, son opinion sur la question aurait été à l'effet que, dans un tel cas, c'est un bref de quo warranto que l'on aurait dû prendre pour empêcher le dit conseil d'arbitrage de siéger et non un bref de prohibition.

## 2—Les notes de M. le Juge Gagné

M. le juge Gagné concourt à la décision de M. le juge Hyde tant dans ses conclusions que dans ses motifs. Toutefois, nous exposerons brièvement certaines opinions particulières que l'on trouve dans ses notes.

Le savant juge reprend la distinction faite par le procureur de la compagnie-en-cause entre « conditions de travail » et « conditions de contrat de travail ». Il exprime l'opinion que cette distinction ne lui paraît pas très claire et il ajoute:

*« En effet, en vertu de l'article 21 de la Loi des syndicats professionnels, ceux-ci sont autorisés à négocier une convention collective, soit « un contrat relatif aux conditions de travail », et c'est relativement à ces conditions du travail que le Syndicat peut lier ses membres; pour toute autre chose, il n'a aucune autorisation, aucun pouvoir.*

*Il faut conclure nécessairement que toute la convention ne peut se rapporter qu'aux conditions du travail. Et alors, comment distinguer entre les conditions du contrat et les conditions du travail? »*

M. le Juge ajoute que si une clause de retenue syndicale volontaire et révoicable n'est pas une condition de travail, suivant la loi actuelle de notre Province, elle ne vaut rien du tout à l'endroit des ouvriers comme condition de contrat de travail, même si elle inclue dans une convention collective suivant le consentement mutuel des parties.

Mais le distingué juge avoue qu'il a trouvé plus spécieux, à première vue, l'argument suivant du procureur de la compagnie en cause:

*« Cette clause de retenue syndicale ne concerne pas les conditions de travail. Elle ne se rapporte pas au travail que les employés s'engageront à fournir; elle n'a pas pour objet de régler les relations entre l'employeur et ses employés, mais bien plutôt les relations entre le syndicat et le patron. »*

Le savant juge réfère encore à la Loi des syndicats professionnels, à l'article 3, où l'on décrit ce que doit être l'objet d'un syndicat. Il souligne que si l'on examine l'ensemble de la Loi, on constate que le syndicat et ses membres s'identifient. « Tous les droits d'un membre d'un syndicat sont réunis et concentrés dans le syndicat », ajoute le savant juge.

Partant de ce point, il note que ce syndicat « que la loi ne permet de créer que pour la protection du travailleur » doit subvenir à ses besoins. La loi lui permet d'exiger une cotisation de ses membres et elle en fixe le minimum. Voici comment s'exprime le savant juge sur cette question:

*« Cette cotisation ne doit pas avoir pour but d'enrichir le Syndicat mais seulement d'aider à acquitter les dépenses qu'il doit nécessairement encourir au service de ses mandants.*

*Elle est donc intimement liée au travail qu'exécutent les membres et au salaire que rapporte ce travail. C'est surtout pour la protection et la détermination de ce salaire que les ouvriers s'organisent en syndicat; ce sont eux qui en bénéficient.*

*Et alors, pourquoi une stipulation, dans une convention collective, que ce salaire ne sera payé qu'après déduction de la cotisation que l'employé doit payer à son syndicat, ne serait-elle pas une condition de travail tout aussi bien qu'une modalité quelconque affectant le salaire lui-même?*

*Il me paraît donc que le Conseil d'arbitrage est compétent pour recommander, s'il le trouve opportun, que la convention collective que l'on est à discuter contienne une clause de retenue syndicale. »*

M. le juge Gagné conclut au rejet de la requête de la compagnie en cause et confirme le jugement de M. le juge Boulanger.

### 3—Les notes de M. le Juge Bertrand

Le savant juge reconnaît que les questions discutées par les procureurs des parties devant cette cour sont très intéressantes mais il ajoute « que l'amendement 14-15 Geo. V » ch. 36, qui prohibe les brefs de prérogative contre la Commission de Relations Ouvrières (art. 1) et contre les conseils d'arbitrage (art. 2) ne peut être ignoré sous prétexte que le second conseil d'arbitrage a été nommé illégalement et qu'il usurpe un prétendu mandat. Du reste, ajoute-t-il, le remède serait plutôt le quo warranto que la prohibition, dans les circonstances ».

Il reconnaît que l'article 34 de la Loi des différends ouvriers et l'article 41A de la Loi des relations ouvrières défendent les brefs de prérogatives contre la Commission de Relations Ouvrières et tout conseil d'arbitrage, ses membres y compris, « en raison d'une décision, d'une procédure ou d'un acte quelconque relevant de l'exercice de leurs fonctions », et qu'il y a une jurisprudence assez nombreuse « qui met de côté cette prohibition, d'employer les brefs de prérogative contre de tels conseils ».

Et il donne l'opinion suivante sur ce point, en terminant ses notes:

*« Je suis d'opinion que toute cette jurisprudence n'équivaut pas contre la prohibition formelle et claire des deux lois ouvrières qui disent « l'article 50 du C.P. » ne s'applique pas « à la commission » et dans l'autre Loi des différends ouvriers*

*« aux conseils d'arbitrage »*

*Dans la présente cause on ne peut prétendre que le jugement a quo en est un « de non esse », et je le maintiendrais, avec dépens.*

*« Dura lex, sed lex »*

### 4—Les notes de M. le Juge Marchand

M. le juge est d'opinion que le jugement du tribunal inférieur, soit la Cour Supérieure, doit être confirmé.

L'opinion du savant juge est à l'effet que l'article 34 de la Loi des différends ouvriers est formel et très explicite. Il ajoute qu'il ne croit pas « légitime de soumettre à des distinctions qu'il ne mentionne pas son sens très clair et très clairement exprimé ».

Bien que les notes de M. le juge Marchand ne soient pas très élaborées, nous y voyons une opinion très particulière sur les conseils d'arbitrage: il dit que, d'après lui, ces derniers n'ont pas de juridiction à proprement parler et qu'alors, l'article 34 de la Loi des différends ouvriers est des plus logiques étant donné que le code de procédure civile (art. 1003) prévoit qu'un tel bref peut être émis dans le seul cas où « un tribunal inférieur excède sa juridiction.

Toujours en parlant de l'article 34 de la loi plus haut mentionnée, il dit qu'il n'a pas mission de justifier ce qu'il



prononce, mais ajoute ce qui suit:

« Si je le tentais, je dirais que les conseils d'arbitrage ne sont pas des tribunaux ayant le pouvoir de juger, de dire le droit, ayant une juridiction (Juris dictio). Ils n'attribuent rien aux parties qui viennent devant eux. Ils s'enquîèrent et font rapport, fournissant ainsi au ministre du travail des données et des conclusions qu'il sera libre de retenir ou de mettre de côté.

Je leur verrais jouer le rôle d'enquêteurs extraordinaires (C.P. 391) comme les arbitres de l'article 411 auxquels un tribunal renvoie dans certains cas la cause dont il est saisi. Je ne puis penser à une prohibition à ces arbitres. »

**5—La dissidence. Les notes de M. le Juge Barclay**

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, M. le juge Barclay est dissident. Dans son opinion, le jugement de la Cour Supérieure devrait être infirmé, la requête de la compagnie en cause, accordée, et l'inscription en droit du syndicat mis-en-cause, rejetée. Il déciderait, en l'espèce, d'ordonner l'émission d'un bref de prohibition.

La première question qu'il étudie est celle de savoir si la retenue syndicale volontaire est une condition d'emploi (condition of employment).

Avant de répondre à cette question, il soulève une question préliminaire, à savoir si c'est la version anglaise ou la version française de l'article 2, paragraphe e, de la Loi des relations ouvrières qui prévaut, au cas de difficulté d'interprétation. Dans le présent cas, il s'agit de savoir si nous devons discuter sur le sens des mots « conditions de travail » (version française) ou « conditions d'emploi » (version anglaise).

Le savant juge note que, malgré l'affirmation de l'un des procureurs à l'effet que l'origine de cette loi est française, les termes « conditions de travail » et « conditions d'emploi » ont été employés différemment au Canada dans des lois similaires, v.g. lois fédérales du travail en temps de guerre, et cela bien avant que la dite loi de la province de Québec fut adoptée. Il souligne cependant qu'il doit étudier le cas sans connaître les origines véritables de cette loi.

Par ailleurs, il affirme qu'il est d'avis que la version française doit être acceptée pour la raison suivante: quand deux expressions peuvent avoir la même signification ou des significations différentes, on doit choisir plutôt la signification qui est la même pour les deux expressions étudiées.

Les termes « conditions de travail » ont un sens plus étroit que ceux de « conditions d'emploi ». En effet, les conditions d'emploi « réfèrent aux conditions de travail et peuvent en plus référer à d'autres stipulations intervenues entre l'employeur et l'employé lors de l'embauchage. Les « conditions de travail » ne peuvent pas référer à de telles autres stipulations.

Le savant juge tire alors de la Loi des différends ouvriers le principal motif de son opinion. Il s'exprime en ces termes:

« If it be permissible to look at the Quebec Trade Disputes Act, which deals with a cognate subject, it appears to me that the above view is somewhat strengthened. In that Act, while there is no definition of either term, there is a Clause (Section 4) which states that a claim or dispute under the Act shall include certain matters. All the matters referred to but one refer to actual working conditions. The one exception is that the « performance or non-performance of any written or verbal stipulation or agreement » may be the subject of a claim or dispute. This subparagraph may include stipulations which are not connected with actual working conditions, but there is an implication that once a stipulation is made a term of the contract by consent of the parties, it may then be dealt with as a working condition, although not so per se. There is, in my opinion, a clear distinction between « working conditions » and « conditions of the contract ». Freedom of contract is unlimited unless the proposed contract be illegal or against public order. For instance, a stipulation that the Company will not employ unmarried men is not a « working condition » but a term of the contract. If agreed upon it may be treated as a working condition, but not otherwise. The council of arbitration may deal with working conditions and may recommend their adoption, but it cannot deal with

Conditions de travail

*nor make any recommendations regarding other stipulations in the contract which are left on the free consent of the employer and the employee.* »

Le juge donne ensuite la définition de ce qu'il entend par « conditions de travail »: « the conditions which an employee must fulfill in order to earn his wages, and the conditions which an employer must fulfill in order to reap the benefit of the work of his employee ».

Partant de cette définition, il dit que la question de la retenue des cotisations syndicales ne se pose qu'après que l'employé a gagné son salaire. Le plus que l'on peut dire alors, c'est qu'en effectuant la retenue des cotisations syndicales, la compagnie rend un service au syndicat, mais que ce n'est pas là une de ses obligations. Ce service est justement rendu après que la Compagnie a rempli toutes ses obligations.

Comment, dans le cas présent, les parties ne se sont jamais entendues ni ne peuvent s'entendre actuellement sur cette question de la retenue syndicale, cette dernière ne peut pas être considérée comme une condition de travail.

M. le juge dit ensuite que cette question doit être considérée comme une demande du syndicat à la compagnie en rapport avec la façon de distribuer les sommes d'argent gagnées par les employés.

Bien plus, ajoute-t-il, c'est une stipulation pour autrui.

M. le juge reconnaît que le syndicat représente les employés lorsqu'il discute des conditions de travail, mais, dans le cas d'une demande concernant la retenue syndicale, le syndicat agit principalement pour lui-même, dans le but d'obtenir le paiement d'une dette qui lui est due par l'employé de la manière la plus certaine et la plus intéressante pour le syndicat ou l'union.

Il conclut cette partie de ses notes en disant que la retenue syndicale volontaire n'est pas une condition de travail. Comme la loi dit que la convention collective de travail doit être une entente concernant les conditions de travail, alors, dans son opinion, un conseil d'arbitrage n'a pas de juridic-

tion pour décider d'une question relative à la retenue syndicale.

L'autre question que le savant juge étudie est celle de savoir si, dans les circonstances qui entourent ce cas, on doit permettre l'émission d'un bref de prohibition.

Après avoir constaté qu'il est singulier de voir le Ministre former un autre conseil d'arbitrage pour étudier une question en dehors de la juridiction d'un tel conseil, il rappelle l'article 34 de la Loi des différends ouvriers que nous avons déjà cité, avec les soulignés.

Voici l'opinion du savant juge sur le dit article 34:

*« It is inconceivable that the legislature intended to give powers to the council of arbitration to make any decision, follow any procedure, and do any act irrespective of the powers conferred upon it by the Act, and with no regard to even the elementary rules of justice. »*

Il souligne par la suite que les termes utilisés dans cet article 34, « dans l'exercice de leurs fonctions » indique l'intention du législateur de restreindre cette défense de prendre des brefs de prérogatives contre les conseils d'arbitrage et leurs membres. Le savant juge cite une nombreuse jurisprudence à cet effet. Il cite, entre autres, un extrait d'un jugement rendu par le conseil privé en 1948 dans la cause Labour Relations Board of Saskatchewan vs John East Iron Works (1948) W.W.R. p. 1055:

*« Finally section 15 enacts that there shall be no appeal from an order or decision of the Board under the Act and that the board shall have full power to determine any question of fact necessary to its jurisdiction and that its proceedings, orders and decisions, shall not be reviewable by any certiorari, mandamus, prohibition, injunction or other proceedings whatsoever... it does not fall to their lordships upon the present appeal to determine the scope of the provisions, but it seems clear that it would not avail the tribunal if it purported to exercise a jurisdiction wider than that specifically entrusted to it by the Act. »*

Le savant juge ajoute, avant de conclure, que le conseil d'arbitrage dont il est question à l'article 34 en est un légalement constitué chargé d'étudier des matières relevant de sa compétence.

Si un conseil d'arbitrage est constitué pour étudier des questions hors de sa compétence, il n'est plus protégé par le

dit article 34 et la loi en question ne prévoit aucun pouvoir en vertu duquel on pourrait forcer les parties à procéder à l'arbitrage d'une matière qui n'est pas une condition de travail.

Suivant l'honorable juge, c'est le cas dans la présente espèce. Il permettrait donc l'émission d'un bref de prohibition.

### NOTES EXPLICATIVES

Le premier conseil d'arbitrage dont il est question dans l'article qui précède était composé de M. le Juge Rodolphe De Blois, de la Cour Municipale de Québec, président; de Me Gérard Lacroix, c.r., arbitre patronal et de monsieur L.-P. Boily, arbitre syndical.

Les parties au litige étaient la même compagnie et les mêmes syndicats parties dans la cause dont nous avons étudié les jugements. Ce rapport arbitral, qui est unanime a été préparé pour le ministre du travail en date du 15 novembre 1951.

Les notes présentées par les arbitres sur la question en litige sont très intéressantes. L'objection en droit présentée, par le procureur de la partie patronale, qui a amené les membres du conseil d'arbitrage à faire rapport au Ministre du travail qu'ils ne pouvaient pas rendre une sentence arbitrale tant et aussi longtemps que les tribunaux compétents n'auraient pas décidé sur cette dernière, a été formulée comme suit:

*« a) La convention collective de travail ne doit contenir que les conditions de travail et la retenue syndicale demandée, dans le présent cas, n'est pas une condition de travail;*

*b) Pour ces motifs principalement, le tribunal d'arbitrage n'a pas de juridiction pour prendre connaissance d'une telle demande;*

*c) Il n'est pas opportun, dans les circonstances, d'accéder à la demande du syndicat, vu que la compagnie a affaire à d'autres locaux et d'autres unions et que le fait d'accorder une telle faveur à une union serait susceptible de créer des demandes, non pas exactement similaires mais de même nature, que la compagnie se verrait obligée de refuser. Ceci aurait comme conséquence de créer du mécontentement que la compagnie veut évidemment éviter. »*

Après avoir exposé les raisons qui motivent l'attitude que les membres de ce conseil d'arbitrage entendent suivre, le président résume ainsi au Ministre l'opinion unanime des membres de ce conseil d'arbitrage sur la question en litige:

*« Nous vous soumettons respectueusement, Monsieur le Ministre, que, dans notre opinion, nous ne constituons pas le forum régulier où cette question peut être décidée, car elle devient strictement une question d'interprétation légale et un litige de droit.*

*Nous sommes d'opinion que lorsque les parties consentent elles-mêmes à mettre dans une convention de travail une entente de la nature de celle discutée dans le présent cas, cet acte ne comporte rien d'illégal, mais de là à décider si nous devons obliger ou ne pas obliger une partie à accepter telle entente, il y a évidemment plus qu'une nuance, mais une distance que nous ne saurions franchir au point de vue légal.*

*Pour ces raisons, nous croyons en toute équité et bonne conscience, ne pouvoir émettre de sentence, mais plutôt vous faire le présent rapport. »*