

Dissidence

Marcel Crête

Volume 13, numéro 3, juillet 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022429ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022429ar>

[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

Crête, M. (1958). Dissidence. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(3), 341–342. <https://doi.org/10.7202/1022429ar>

DISSIDENCE DE ME MARCEL CRÊTE, ARBITRE PATRONAL

Aux dates du 13 août et du 18 septembre 1956, l'employeur a affiché des avis dans son usine annonçant des ouvertures d'emploi pour les postes de gardien, dans un cas à sa division du Carbone, et dans l'autre à sa division du Stainless Steel.

Tels avis mentionnaient les qualifications requises au triple point de vue physique, moral et intellectuel. Dans un cas comme dans l'autre, une date-limite était fixée pour la réception des candidatures et il était spécifié que si plusieurs candidats présentaient les qualifications requises, l'ancienneté de service serait considérée.

A la division du Carbone, le plaignant, Elzéar Pelletier, fut un des candidats, tandis que l'autre plaignant, A. Biron, n'a pas posé sa candidature, mais a formulé un grief après que les vacances eurent été remplies à la division du Stainless Steel.

Il ne fait pas de doute que MM. Pelletier et Biron possédaient l'ancienneté de services sur ceux qui ont obtenu des emplois de gardiens, mais comme le contrat qui régit les parties prévoit que l'ancienneté ne prévaut qu'au cas d'employés qualifiés, la question se pose de savoir si MM. Pelletier et Biron possédaient les qualifications requises pour l'emploi de gardien.

Travaillant depuis plusieurs années à améliorer les normes de l'emploi de ses gardiens, la Compagnie, comme on le sait, a publié les avis dont on a parlé plus haut avant de remplir de nouveaux postes.

Elzéar Pelletier, suivant le témoignage nullement contredit du Docteur H. Stevenson, ne rencontrait pas les conditions physiques exigées, pas plus d'ailleurs que A. Biron qui lui, au surplus, n'était pas qualifié du point de vue de scolarité et n'a pas jugé bon de se présenter dans les délais voulus.

Le rapport du président, suivant d'ailleurs l'article II—200 de la convention en vigueur, mentionne que « c'est le droit de la Compagnie de changer le contenu des tâches, donc de modifier les exigences personnelles requises par les nouvelles tâches établies... » et « de mettre en force cette politique... »

Mais dans le cas qui nous occupe, M. le Président ne croit pas que ce droit qu'il reconnaît à la Compagnie puisse être exercé.

Il rejette comme nul l'avis de l'Employeur indiquant les nouvelles exigences, parce qu'il ne serait pas assez explicite. L'avis dit bien que le candidat doit être « alerte et de santé rencontrant l'approbation de notre docteur de compagnie ». Mais cela ne suffit pas, dans l'opinion de M. le Président; la Compagnie aurait dû annoncer qu'elle permettait un contre-examen médical. Nous ne connaissons rien de tel dans la pratique suivie jusqu'à date en ce qui a trait aux examens des employés par le médecin de la Compagnie, mais dans ce cas-ci, pour exercer son droit d'améliorer les normes d'un emploi, la Compagnie aurait dû pourvoir à un contre-examen médical?

Il faut bien dire qu'à l'enquête, le Syndicat, qui en avait le droit et le privilège, n'a pas jugé bon de présenter un iota de preuve sur l'état de santé de MM. Pelletier et Biron, mais le témoignage du Docteur Stevenson ne compte pas quand même. Il faut bien ajouter également, puisqu'on se plaint d'imprécisions, que l'avis de la compagnie mentionnait explicitement qu'un candidat devait avoir « complété sa 7ième année, pouvant lire et parler français et anglais ». Mais cela n'est pas suffisant, suivant le rapport de M. le Président: « L'ouvrier a droit de savoir exactement ce qu'on exigera de lui »; et quand la Compagnie mentionne explicitement dans ses avis qu'elle exigera, pour le nouvel emploi, un degré de 7ième année scolaire, celui qui n'a terminé que sa troisième année a le droit de ne pas savoir ce que le degré de septième année représente, pas plus qu'on ne puisse exiger de lui qu'il

pose sa candidature avant le 25 septembre, quand c'est le 25 septembre qui est la date-limite. Nous notons aussi dans les conclusions de M. le Président que l'avis de la Compagnie viole les clauses relatives à l'ancienneté, quand l'avis dit expressément: « Si plusieurs applications renferment les qualifications requises, l'ancienneté sera prise en considération ». Voltaire avait-il raison de dire: « Ils n'emploient les paroles que pour déguiser leurs pensées ».

Pour toutes ces simples raisons, le soussigné ne croit pas devoir être d'accord sur la décision majoritaire du présent conseil d'arbitrage et il rejeterait le grief de MM. E. Pelletier et A. Biron.

INFORMATIONS

L'API et les relations patronales-ouvrières

L'Association professionnelle des industriels (API) présentait, le 22 mai 1958, son septième Mémoire annuel au gouvernement du Québec. L'API, après quinze ans d'activité, « s'affirme le véritable mouvement patronal québécois » avec ses 650 entreprises-membres recrutées dans tous les secteurs de l'économie. « Porte-parole authentique du patronat de chez-nous », l'API présente ici ses vues sur le DROIT D'ASSOCIATION, l'exercice du DROIT DE GRÈVE et sa réglementation, les conseils de CONCILIATION et tribunaux d'ARBITRAGE, ainsi que sur l'extension juridique et les DÉCRETS.

L'A.P.I. entend se vouer au maintien de l'entreprise libre et à cette fin elle prie le gouvernement de continuer et d'accentuer ses efforts pour enrayer les tendances socialisantes qui se font sentir autour de nous; à ce même titre, nous entendons accroître notre collaboration pour participer à des mesures concrètes dans ce sens et déterminer par exemple quelle heureuse coopération devrait se matérialiser entre le gouvernement, les employés et les chefs d'entreprise dans la réalisation d'assurances sociales. L'A.P.I. déclare en conséquence entreprendre auprès de ses membres une campagne d'éducation à cette fin.

Avant de s'arrêter aux recommandations particulières de notre mémoire, il nous apparaît nécessaire d'indiquer avec vigueur qu'en vertu de la constitution canadienne, les problèmes, les solutions aussi bien que les conflits patronaux-ouvriers relèvent des droits civils de compétence provinciale et que ce n'est qu'accessoirement lorsqu'ils dégèrent en désordre et en menace à l'ordre public qu'ils deviennent pour cet aspect seulement objet du code criminel de juridiction fédérale. Il serait opportun d'inviter un comité ou peut-être même la commission actuelle occupée à la révision du code civil de se saisir de cette essentielle précision afin d'inscrire avec plus d'amplitude les obligations et les droits en matière du travail, avant que ne se répande faussement une critique abusive et erronée de notre code civil.

Guidés par ce rappel d'un code de lois que l'on tente en vain de discréditer alors qu'il protège les libertés les plus fondamentales, nous vous soumettons respectueusement les suggestions particulières suivantes.

LE DROIT D'ASSOCIATION

Il y a lieu de bien conserver en toute chose cette idée maîtresse que le groupement en association est un moyen et non une fin.