

## Menace à la sécurité et légalité de l'arrêt de travail

Volume 16, numéro 2, avril 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021808ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021808ar>

[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

(1961). Menace à la sécurité et légalité de l'arrêt de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(2), 255–258.

<https://doi.org/10.7202/1021808ar>

Résumé de l'article

En emmagasinant une trop forte quantité de dynamite sous terre, la Compagnie a créé un danger grave, une menace permanente à la sécurité des employés. L'acte posé étant contraire à la Convention, le Syndicat avait des motifs sérieux d'ordonner l'arrêt de travail, aussi longtemps que la menace persistait. Nous donnons ici quelques extraits de la décision majoritaire.

Différend entre Campbell Chibougamau Mines Limited et United Steelworkers of America, (Local 5186). Camille Beaulieu, J.d., président; Emile Boudreau, arbitre syndical; Antoine Dubuc, arbitre patronal, dissident. Rouyn, le 14 janvier 1961.

machinery of trial and training strongly suggest that clause 810 was meant to apply only to openings of a more or less permanent nature.

Finally, although implied above, it should be noted that the balance of advantage an disadvantage favours the employer. The employee denied the right to transfer to a *temporary* position loses little if anything. The management required to apply all this time consuming machinery and to accept transfer applications to temporary openings would suffer great inconvenience.

#### AWARD 810 f) — OPENINGS

*Openings mean vacancies which are presumed to require a more or less permanent appointment with the expectation that the job will continue indefinitely.*

### MENACE À LA SÉCURITÉ ET LÉGALITÉ DE L'ARRÊT DE TRAVAIL

*En emmagasinant une trop forte quantité de dynamite sous terre, la Compagnie a créé un danger grave, une menace permanente à la sécurité des employés. L'acte posé étant contraire à la Convention, le Syndicat avait des motifs sérieux d'ordonner l'arrêt de travail, aussi longtemps que la menace persistait. Nous donnons ici quelques extraits de la décision majoritaire.<sup>1</sup>*

#### LA PREUVE

La preuve révèle qu'à compter du 15 août 1960, la Compagnie Campbell Chibougamau Mines Limited a entreposé sous terre une forte quantité de dynamite, soit 1,800 caisses à la Main Mine, Kokko Creek et Cedar Bay. Dès le 16 août 1960, l'Union a enregistré des protestations... Toutes ces démarches se révélant infructueuses, le 18 août au matin, après avoir conféré avec ses membres, l'Union recommande l'arrêt de travail... Le motif: Danger pour la vie des mineurs et partout, modification des conditions de travail.

Si l'on réfère à l'article 121 de la Loi des Mines, « l'emmagasinement des explosifs » dans les dépôts souterrains *ne doit pas dépasser* la quantité requise pour les prochaines 48 heures. On a établi ces quantités requises à 40 caisses pour la Main Mine et 30 caisses pour la Cedar Bay.

Il fut prouvé qu'entre les dates du 16 août et du 21 août, c'est-à-dire après l'emmagasinage sous terre de ces 1,800 caisses de dynamite, les autorités de la mine en ont enlevé une certaine quantité..

La Compagnie n'a pas nié avoir entreposé sous terre une telle quantité d'explosifs. Elle a cependant invoqué des motifs pour le faire:

(1) Différend entre Campbell Chibougamau Mines Limited et United Steelworkers of America, (Local 5186). Camille Beaulieu, J.d., président; Emile Boudreau, arbitre syndical; Antoine Dubuc, arbitre patronal, dissident. Rouyn, le 14 janvier 1961.

1. La Compagnie, par suite de la faillite de ses négociations avec le local 5910, comprenant ses employés de bureau, lesquels désiraient négocier un contrat collectif, prévoyait une déclaration de grève imminente de la part de ce Local...

2. Dans une telle éventualité, la Compagnie appréhendait que les mineurs du local 5186 déclarent une grève de sympathie.

3. Dans le cas d'un tel conflit, la Compagnie craignait que les explosifs emmagasinés sur la surface ne soient utilisés à des actes de sabotage.

Rien dans la preuve ne nous justifie de croire à la possibilité d'une grève de sympathie de la part des mineurs du local 5186...

Il n'y a aucune preuve que des employés du local 5186 aient été empêchés de se rendre à leur travail...

4. La Compagnie a en outre prétendu que même si elle a emmagasiné sous terre une grande quantité de dynamite, cela ne constituait aucun danger sérieux et que bien plus, elle avait au préalable obtenu l'autorisation de l'inspecteur des mines.

Pour ce qui a trait au danger de l'accumulation d'une grande quantité de dynamite sous terre, il y a lieu, je crois, de référer à une cause de la Cour Suprême du Canada où ce sujet fut traité en ce qui concerne le domaine de la responsabilité civile dans une telle occurrence: *The Asbestos & Asbestic Company vs Durand*: 80 S.C.R. 285. De plus, ce ne doit pas être en vain que le législateur a édicté l'article 121 de la Loi des Mines. Enfin, le danger inhérent aux explosifs est de notoriété publique...

Si l'on met en regard l'article 121 et l'article 198 de la Loi des Mines, il est bien évident que l'inspecteur n'avait pas le droit d'autoriser l'emmagasinage sous terre d'une telle quantité de dynamite; si pour des motifs sérieux, l'inspecteur croyait devoir accorder cette permission, c'était alors son devoir de faire cesser le travail et évacuer la mine.

#### ANALYSE DE LA PREUVE

*De l'ensemble de la preuve*, il ressort clairement que la Compagnie, par son acte volontaire et délibéré, a créé une situation de fait qui constituait un danger grave, une menace permanente, affectant la sécurité des employés. Cette situation, la Compagnie seule en avait le contrôle et elle seule pouvait y remédier...

Cette situation de fait créée par la Compagnie a engendré un grief collectif. La grande majorité des mineurs du local 5186 travaille sous terre. C'est pourquoi l'Union a dû agir comme représentant de cette collectivité, prendre l'initiative de toutes les démarches et représentations qui s'imposaient, et en face de l'insuccès de ces démarches, ordonner l'arrêt de travail. Ce devoir lui fut imposé par les motifs suivants:

1. Urgence de la situation et danger grave imminent;
2. Transgression de la loi de sécurité par l'employeur;
3. Du fait de cette transgression, modifications importantes apportées aux conditions de travail de ses membres.

Ce devoir de l'Union découle de la nature même de ses obligations contractuelles envers ses membres.

La partie patronale a invoqué l'article 11 :

« En vue du mode systématique de règlement des griefs établi aux présentes, l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, arrêt de travail, ralentissement ou restriction de rendement pendant la durée de la présente convention, et que tout employé prenant part à, ou incitant les autres à une grève, un arrêt de travail, un ralentissement ou une restriction de rendement sera sujet à congédiement ou à toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie.  
Par ailleurs, et pour la même raison, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de « lock-out » pendant la durée de la présente convention. »

Elle prétend que l'Union a violé cet article de la convention. Il est évident que l'arrêt de travail fut commandé par la partie syndicale mais il faut admettre qu'elle avait des motifs impérieux l'obligeant de ce faire. Ces motifs ne sont pas le résultat d'un caprice ou de quelques vagues et discutables prétentions qui auraient normalement pu se résoudre par le mode de règlements des griefs, tels que prévus par la convention, d'autant plus que la convention ne contient aucune clause relative à la sécurité.

Ici, c'est la Loi qui supplée à la convention. L'acte volontaire de la partie patronale a créé à l'ensemble des mineurs une situation, un problème grave de sécurité, et contraire à la Loi.

Il n'y a aucune loi au monde qui puisse obliger un ouvrier à exécuter un travail dans des conditions où sa vie est sérieusement exposée, surtout si ces conditions sont la résultante de l'acte volontaire du patron.

Donc, pendant la durée de la convention, l'ouvrier n'a pas le droit, à moins de raisons sérieuses, de faire l'arrêt de travail. Mais également, le patron n'a pas le droit de modifier les conditions de travail comme il l'a fait dans le présent cas, parce qu'en vertu de ce même article 11, le patron s'est engagé à ce qu'il n'y ait, pendant la durée de la convention, aucun « lock-out » de sa part, c'est-à-dire qu'il a garanti à l'ouvrier la permanence de l'emploi pendant sa durée; bien plus, la convention, à l'article 15, établit la journée et la semaine régulière de travail; mais admettons que dans un cas de force majeure, le patron n'est pas lié par cet engagement. Dans le présent cas, il ne s'agit pas d'un cas de force majeure, puisque c'est l'acte volontaire et illégal du patron.

L'acte qu'il a posé équivaut pratiquement à un « lock-out » puisque, par ses propres agissements, il a placé ses ouvriers dans l'obligation de refuser le travail. Qu'il ferme les barrières à l'ouvrier, ou qu'il place sous terre des quantités de dynamite qui à tout instant peuvent provoquer une catastrophe, cela revient au même.

Ici, les ouvriers ont des motifs sérieux de refuser de travailler. Ils les ont prouvés. Le patron, sans droit, a posé un acte qu'il a tenté de motiver, mais dont il a failli d'établir le bien fondé des motifs:

Non seulement les ouvriers ne sont pas les promoteurs de cet arrêt de travail, mais encore, pendant 3 jours, ils ont demandé qu'on fasse disparaître la cause

de leur appréhension. On ne leur a même pas répondu. Ce n'est qu'après que l'arrêt de travail fut déclenché qu'on a tenté de leur représenter que tout danger avait disparu. Ce qui était faux...

... Il existait un différend ouvrier entre la Compagnie et ses employés du local 5186. Ce différend est né dès le 16 août, quand la Compagnie a commencé à entreposer sa dynamite sous terre. En agissant ainsi, elle modifiait les conditions de travail de ses employés, en les exposant à des dangers qu'ils sont en droit de ne pas accepter...

On a créé une situation voulue, qui provoque l'arrêt de travail des ouvriers, puis on refuse de les payer parce qu'ils ne se sont pas présentés sur les lieux. Ou est la logique de cette prétention? Si, par son erreur, sa faute, on a provoqué un arrêt de travail justifié, il ne reste plus qu'une solution: qu'on dédommage les ouvriers de la perte qu'on leur a fait subir sans droit. Surtout, lorsqu'en ce faisant, on a modifié temporairement les conditions de travail, et ce contrairement à la lettre et l'esprit de la convention. La réclamation des salaires, objet du présent arbitrage, n'est que la résultante et conséquence logique....

Quant aux relations de droit entre la convention collective de travail et l'arrêt de travail, elles ressortent de l'application des principes découlant des articles 11 et 15 de la convention. De plus, si la convention ne contient aucune clause relative à la sécurité, la Loi générale y pourvoit.

La convention n'autorise pas la Compagnie, par son acte délibéré, sans motifs plausibles, à créer une situation de fait telle que l'ouvrier se voit dans l'obligation de refuser de travailler.

L'acte reproché à la Compagnie est contraire à l'esprit même de la convention.

## CONCLUSIONS

Nous concluons donc que dans les circonstances, la Compagnie a la responsabilité de payer le salaire de tous les employés aptes à se rendre à leur travail les 18, 19, 20 et 21 août 1960, à l'exception de ceux qui n'étaient pas à l'emploi de la Compagnie pendant cette période, ou de ceux dont l'absence pouvait être due à la maladie, aux vacances, ou permis d'absence, ou toute autre cause qui n'est aucunement rattachée au présent grief. De plus, les ouvriers qui se sont rendus au travail le 21 août à minuit, ont également le droit de réclamer leur salaire pour cette journée de travail...