

Relations industrielles Industrial Relations



[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 6, numéro 4, septembre 1951

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023138ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023138ar>

[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. (1951). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 6(4), 122–126. <https://doi.org/10.7202/1023138ar>

Résumé de l'article

Dans cette chronique qui paraîtra dans chaque numéro de la Revue des Relations Industrielles, nous présenterons les principaux points d'intérêt rencontrés dans les sentences arbitrales rendues par les conseils d'arbitrage de la Province de Québec, durant les trois mois précédant la parution de chacun des numéros de la Revue.

A l'occasion, nous analyserons aussi, sous cette rubrique, les décisions judiciaires rendues par les Cours de Droit commun durant la même période et pertinentes au Droit du travail. Les sentences arbitrales étudiées dans le présent numéro sont celles rendues durant les mois de mai, juin et juillet 1951. Nous ne rapportons que les sentences contenant des commentaires d'intérêt particulier pour nos lecteurs.

la sécurité durable, ni les satisfactions spirituelles et personnelles que les êtres humains espèrent retirer de leur travail et de leurs associations.

Par contre, un nombre croissant d'employeurs et de travailleurs n'acceptent pas l'opinion que la reconnaissance syndicale soit une forme de coopération et ne se contentent pas de l'équilibre instable de deux groupes sociaux ou professionnels apparemment hostiles. Ils admettent que les deux organisations d'intérêts différents sur lesquelles repose le fonctionnement de l'industrie moderne s'efforcent de co-exister dans une paix relative facilitant le rapprochement; ce fait représente pour eux une réalisation valable mais qui ne peut être considérée comme une fin ultime et désirable.

Ils veulent aller encore plus loin et promouvoir des relations industrielles harmonieuses constructives.

Ils croient, et l'expérience a confirmé leurs convictions, que chaque employé est un être humain dont la valeur potentielle est capable non seulement de contribuer avec avantage au succès de l'entreprise qui l'emploie, mais aussi au bonheur et au bien-être tant de ses compagnons de travail que de ses associés de la direction.

La troisième étape visée par M. Golden n'a pas encore été atteinte partout. De plus, en certains cas, la seconde n'a pas encore été réalisée. Mais lorsque la direction reconnaît l'association ouvrière comme une institution légitime, qui peut éventuellement devenir un participant constructif dans l'industrie, il semble que logiquement la prochaine étape soit celle de participer à l'organisation d'un comité patronal-ouvrier de production.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

par Me JEAN-H. GAGNÉ,

avocat et professeur à la Faculté des sciences sociales de Laval

Dans cette chronique qui paraîtra dans chaque numéro de la Revue des Relations Industrielles, nous présenterons les principaux points d'intérêt rencontrés dans les sentences arbitrales rendues par les conseils d'arbitrage de la Province de Québec, durant les trois mois précédant la parution de chacun des numéros de la Revue.

A l'occasion, nous analyserons aussi, sous cette rubrique, les décisions judiciaires rendues par les Cours de Droit commun durant la même période et pertinentes au Droit du travail. Les sentences arbitrales étudiées dans le présent numéro sont celles rendues durant les mois de mai, juin et juillet 1951. Nous ne rapportons que les sentences contenant des commentaires d'intérêt particulier pour nos lecteurs.

1—REGENT KNITTING MILLS LIMITED, ST-JÉRÔME ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: le boni de vie chère et la période de revision de l'indice du coût de la vie.

Dans une sentence unanime, le tribunal recommande que le boni de vie chère soit réparti sur le nombre d'heures réellement travaillées par les employés; que l'indice du coût de la vie soit révisé à tous les trois mois et que, à la hausse comme à la baisse, l'on en tienne compte dans les réajustements de salaires.

(Union fédérale des employés du textile de St-Jérôme, local 254; nature de l'entreprise: fabrique de textile secondaire; 800 employés concernés sur 1,104; union affiliée au C.M.T.C.; sentence unanime rendue le 10 mai 1951; membres du tribunal: arbitre patronal: Me Lucien Thinel, arbitre syndical: Me Maurice Fortier, président: Me Roger Lacoste.)

2—BESNER BUILDING, MONTRÉAL, ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: l'évaluation des tâches et la fixation d'une semaine normale de travail.

Évaluation des tâches: Voici les taux décrétés par le tribunal pour les principales tâches remplies par les employés d'édifices publics:

Les opérateurs d'ascenseurs, 50 heures par semaine à \$0.71 de l'heure; les nettoyeurs, 50 heures à \$0.73 de l'heure; les gardiens, 66 heures à \$0.68 de l'heure; les employés de la buanderie, 50 heures à \$0.83 de l'heure; les employés de la maintenance, 45 heures à \$0.79 de l'heure. En plus le tribunal recommande pour les opérateurs d'ascenseurs en particulier, une pose de 15 minutes à toutes les quatre heures de travail.

Semaine normale de travail: Elle sera de six jours et tout travail fait en surplus doit être rémunéré au taux de temps et demi.

(Union internationale des employés de services d'édifices, Local 298; nature de l'entreprise: édifice public; 5 employés concernés sur 5; union affiliée à la F.A.T.; sentence unanime rendue le 16 mai 1951; membres du tribunal: arbitre patronal, Me M.A. Fels, arbitre syndical: Mlle Jeannine Théoret, président: Honorable juge René Lippé.)

3—PREMIER PAPER BOX, MONTRÉAL ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: Classification des tâches; congés statutaires et congés payés: vacances payées.

Les tâches: Le tribunal recommande une classification des tâches et une échelle de salaires pour ces dernières. Les taux des salaires accordés varient entre \$1.05 et \$1.80 de l'heure.

Congés statutaires et congés payés: Le tribunal recommande huit congés statutaires dont certains peuvent être remplacés par d'autres sur le consentement des parties. Si le jour de fête désigné est un dimanche, l'arrêt de travail est porté au lundi. Si la compagnie doit faire travailler les employés quand même pendant ces congés statutaires, ils seront rémunérés au taux de temps double. Quatre de ces huit congés statutaires seront payés.

Vacances payées: Le tribunal recommande que tous les employés ayant de 4 mois à 5 années de service ont droit à une vacance équivalant à une demi-journée pour chaque mois de travail, jusqu'à concurrence d'une semaine, le tout payé au taux du salaire régulier. Les employés de cinq ans de service et plus auront droit à deux semaines.

(Montreal Printing Specialties & Paper Products' Union, Local 21; nature de l'entreprise: fabrique de boîtes de carton; 175 employés concernés sur 223; union affiliée à la F.A.T.; sentence unanime rendue le 16 mai 1951; membres du tribunal: arbitre patronal, Mr Hyman H. Fogel; arbitre syndical, Mr. Patrick G. Galley; président, Honorable juge René Lippé.)

4—THE SINGER MANUFACTURING CO. LTD. ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandats des arbitres: Sécurité syndicale; régime de séniorité; augmentation générale de salaires.

Dans ce cas, la sentence a été unanime sur toutes les questions en litige à l'exception de la clause concernant les salaires.

Sécurité syndicale: La sentence accorde la retenue syndicale obligatoire et irrévocable.

Séniorité: Le tribunal recommande une séniorité départementale avec la particularité suivante: qu'une protection spéciale soit accordée dans les mises-à-pied aux membres de l'exécutif de l'Union et du comité de griefs. Même s'ils n'ont pas la séniorité nécessaire lors d'une mise-à-pied, les employés occupant de telles charges seront les derniers renvoyés.

Augmentation de salaires: Sur la question des salaires, il est intéressant de souligner que chacun des trois membres du tribunal a proposé une solution différente au problème. L'arbitre patronal recommande une augmentation générale des salaires de \$0.09 plus une augmentation proportionnelle de \$0.01 l'heure en chaque grade, d'après la classification des employés concernés. L'arbitre syndical admet les conclusions du président mais recommande qu'on accorde aussi une échelle mobile pour suivre l'indice du coût de la vie. Il recommande qu'une augmentation de salaires de \$0.40 par semaine soit accordée aux employés à chaque augmentation d'un point dans l'indice du coût de la vie, le tout rétroactivement au 1er janvier 1951.

Le président recommande une augmentation générale de \$0.12 l'heure et une échelle mobile pour suivre l'indice du coût de la vie qui donne aux employés une augmentation de salaires de \$0.25 par semaine à chaque augmentation d'un point dans l'indice du coût de la vie, le tout rétroactivement au 1er janvier 1951.

Vu l'importance de cette compagnie et l'attitude particulière des membres du tribunal dans la sentence arbitrale, nous donnons ici les facteurs qui ont été considérés par le président avant de prendre sa décision. Quand celui-ci décide d'accorder \$0.12 de l'heure d'augmentation, il dit qu'il a pris en considération:

a) l'augmentation de l'indice du coût de la vie depuis le 1er janvier 1951, plus l'augmentation problématique du même indice pour la partie de l'année couverte par le contrat à intervenir entre les parties;

b) l'augmentation des salaires dans toute l'industrie dont fait partie la Compagnie en cause depuis décembre 1950, soit une augmentation approximative de \$1.16 à \$1.20 l'heure.

Le président fait remarquer que les moyennes de salaires qui ont servi de base aux comparaisons ont été tirées dans le secteur industriel désigné sous le nom de « matières durables » (durable goods) alors que l'entreprise en cause ne relève de ce secteur industriel que pour 75% de ses opérations. 25% des opérations de la dite compagnie devraient être classées dans le secteur industriel désigné sous le nom de « fournitures de bois » (wood furnishing); c) le président dit que l'on doit considérer que les établissements de la dite compagnie aux Etats-Unis, qui payent de meilleurs salaires à leurs employés, produisent pour la consommation locale tandis que l'établissement concerné produit pour l'exportation pour plus de 70% de sa production. Le président soumet que le facteur production pour l'importation est très important à considérer dans la fixation des salaires, à cause du fait que, sur le marché international, la compagnie doit pouvoir concurrencer avec les autres pays où les salaires payés sont beaucoup plus bas;

d) enfin, le président soumet qu'avec l'augmentation de salaires qu'il leur accorde dans sa décision, les employés de la dite compagnie auront une moyenne de salaires bien au-dessus de la moyenne des salaires payés par les autres entreprises dans la Province de Québec.

Cette sentence n'a pas été acceptée par les parties. Une grève s'ensuivit et fut réglée par l'intervention personnelle du ministre provincial du Travail, l'honorable Antonio Barrette.

(United Steelworkers of America, Local 3764; nature de l'entreprise: fabrique de machines à coudre; 180 employés concernés sur 2,500; union affiliée au C.C.T. et au C.I.O.; sentence majoritaire, l'arbitre syndical étant dissident, rendue le 16 mai 1951; arbitre patronal: Mr. A.S. McNichols, arbitre syndical: Mr. W.J. Smith; président, Honorable Juge Herman Barrette.)

5—STOWELL SCREW CO. LIMITED, LONGUEUIL ET LE SYNDICAT DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: Augmentation générale des salaires; boni de vie chère; rétroactivité.

Augmentation des salaires: La décision sur la question des salaires a amené certaines considérations spéciales de la part du président. Il dit que les secteurs considérés par les membres du tribunal pour déterminer l'augmentation de salaires accordée ont été les suivants:

a) comparaison avec les salaires payés par certaines compagnies de la même industrie;

b) la moyenne des salaires payés dans des industries similaires au Canada et dans la province de Québec;

c) les circonstances particulières au cas étudié.

Boni de vie chère: Nous remarquons, dans cette sentence arbitrale, que la recommandation touchant le boni de vie chère accordée aux employés est \$0.30 d'augmentation de salaires par semaine pour toute augmentation d'un point dans l'indice du coût de la vie. La révision se fera tous les trois mois. L'arbitre syndical est dissident sur ce point et voudrait qu'on accorde \$0.40.

Rétroactivité: Dans cette sentence la rétroactivité entière est accordée.

(Syndicat des machineries de Montréal; nature de l'entreprise: fabrique de vis; 75 employés concernés sur 120; union affiliée à la C.T.C.C.; sentence unanime rendue le 2 juin 1951; membres du tribunal: arbitre patronal: Me Raymon Caron, arbitre syndical: Me Théodore Lespérance, président: Honorable juge René Lippé.)

6—LAITERIE PERFECTION LIMITÉE, MONTREAL ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: Sécurité syndicale; augmentation générale de salaires; rétroactivité.

Sécurité syndicale: La retenue syndicale volontaire irrévocable est recommandée comme régime de sécurité syndicale.

Salaires: Une augmentation de salaires de \$1.25 par semaine est aussi recommandée.

Rétroactivité: Quant à la rétroactivité, le tribunal recommande une façon spéciale de la calculer, soit de la faire sur la base de \$1.00 par semaine pour 6 jours de travail et pour toute semaine de moins de 6 jours, une augmentation proportionnelle suivant la base fixée. Pour jouir de la rétroactivité sur les salaires, provenant de l'augmentation de l'indice du coût de la vie, les employés qui y ont droit doivent être encore à l'emploi de la compagnie au moment où celle-ci sera payée et doivent l'avoir été à la date où l'on a commencé.

(Union nationale des employés de laiteries, Local 20; nature de l'entreprise: laiterie et pasteurisation du lait; 105 employés concernés sur 143; union affiliée au C.C.T.; sentence unanime rendue le 7 juin 1951; membres du tribunal: arbitre patronal, M. Léonard Roy; arbitre syndical, M. Philippe Vaillancourt; président, Honorable juge C.-E. Guérin.)

7—CANADIAN CAR & FOUNDRY LIMITED,
MONTRÉAL ET L'UNION DE SES EM-
PLOYÉS.

Mandat des arbitres: La sécurité syndicale, les salaires, la rétroactivité, le boni de vie chère.

Sécurité syndicale: Le syndicat demandait en ce cas le maintien d'affiliation pour les ouvriers actuels de cette compagnie qui sont membres de l'union, la formule Rand pour les ouvriers actuels non-membres et l'atelier d'union pour les futurs employés.

Malgré qu'il ait été amené en preuve par la partie syndicale que l'atelier d'union existait dans cette entreprise depuis 1938, le président du tribunal a émis l'opinion que l'atelier d'union et la formule Rand étaient des formules de sécurité syndicale illégales dans cette province et qu'elles n'étaient pas à encourager de toute façon parce qu'elles contredisent les principes du vrai syndicalisme. En particulier le président du tribunal émet l'opinion que la formule Rand prévient les employés d'exercer leur libre choix en matière d'affiliation syndicale.

Par une décision majoritaire, l'arbitre patronal étant dissident, le tribunal recommande dans ce cas le maintien d'affiliation pour les employés actuels membres de l'union et la retenue syndicale volontaire irrévocable.

Les salaires: Le tribunal recommande une augmentation de salaires de \$0.20 l'heure et soumet la liste des facteurs étudiés pour déterminer cette augmentation. a) l'augmentation dans l'indice du coût de la vie; b) les salaires actuels payés dans cette entreprise comparativement avec les salaires payés dans les entreprises similaires; c) la capacité de payer de la Compagnie.

Le président soumet que l'augmentation de l'indice du coût de la vie est l'un des facteurs les plus importants à considérer.

Rétroactivité: Les membres du tribunal avaient à choisir comme date de base pour déterminer la rétroactivité celle de l'expiration de l'ancien contrat de travail, celle de la certification de la nouvelle union dans cette entreprise, celle où ont été faites les offres de la Compagnie ou enfin celle du commencement des négociations. C'est cette dernière date qui a été choisie. La raison du choix de cette date a été l'augmentation importante du coût de la vie dans la période s'écoulant entre la date du commencement des négociations et celle où a commencé l'arbitrage.

Boni de vie chère: Les membres du tribunal croient que l'augmentation de l'indice du coût de la vie est si importante à considérer lorsque l'on discute de l'aug-

mentation des salaires des travailleurs, qu'il serait injuste pour les employés de ne pas leur accorder une échelle mobile. Et par conséquent, ils décident qu'à chaque augmentation d'un point dans l'indice national du coût de la vie les salaires soient augmentés de \$0.40 par semaine pour les employés concernés. Le réajustement se fera à tous les quatre mois.

(Brotherhood Railway Car Men of America; nature de l'entreprise: manufacture de wagons; 1,182 employés concernés sur 1,235; Union affiliée à la FAT; sentence unanime, à l'exception de la clause concernant la sécurité syndicale, rendue le 27 juillet 1951; membres du tribunal: arbitre patronal: B.A. Paterson; arbitre syndical: Roger Provost, président: Juge René Lippé.)

8—DOMINION GLASS CO. LTD., MONTRÉAL,
ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: Augmentation de salaires; sécurité syndicale; boni de vie chère.

Les salaires: Le tribunal accorde une augmentation de salaires de \$0.10 l'heure à tous les employés.

Sécurité syndicale: L'union avait demandé la formule Rand. Le président du tribunal émet l'opinion que la formule Rand ne peut être accordée pour les raisons suivantes: a) Elle est contre l'économie de notre Droit civil. b) Elle est contre les prescriptions de notre Code de procédure civile et n'est pas comprise dans les moyens de saisies prévus dans le dit code.

D'après le président du tribunal, la seule formule acceptable de retenue d'un montant d'argent sur le salaire d'un employé est celle où cette retenue est faite volontairement, du plein consentement de l'employé concerné, ou d'après un jugement exécutoire rendu par un tribunal compétent.

La sentence rappelle les arguments invoqués par la partie syndicale en faveur de la formule Rand. Le syndicat a invoqué que les employés non-syndiqués profitent de la convention collective et de ses avantages au même titre que les employés syndiqués et que pour cela ils devraient être obligés de contribuer aux frais qu'occasionnent au syndicat les démarches entreprises en vue d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise concernée.

Les membres du tribunal reconnaissent que l'argument est valable mais soulignent que l'on doit considérer que les montants perçus par un syndicat en vertu d'une

clause de retenue syndicale servent non seulement à défrayer les frais encourus lors de la négociation de la convention collective, mais aussi à soutenir le syndicat dans toutes ses obligations envers ses membres. Pour cette raison et pour les autres plus haut mentionnées, les membres du tribunal reconnaissent qu'il est impossible de rendre la retenue syndicale obligatoire pour tous les employés quand ces derniers ne consentent pas volontairement à la payer.

Boni de vie chère: Sur ce point la sentence recommande pour toute l'année en cause une augmentation de salaire de \$0.05 l'heure pour chaque heure travaillée par les employés concernés, le tout effectif à la date de la signature du contrat de travail suggéré. L'union avait demandé une augmentation de salaires de \$0.40 par semaine pour chaque point d'augmentation dans l'indice national du coût de la vie.

Le président soumet qu'il est bien difficile de se rendre à cette demande vu l'imprécision des statistiques servant de base à la fixation du taux de l'indice officiel du coût de la vie.

(Union nationale des ouvriers du verre Local 206; nature de l'entreprise: manufactures de verre; 512 employés concernés sur 573; Union affiliée au CCT; sentence majoritaire, arbitre syndical dissident, rendue le 27 juillet 1951; Membres du tribunal: arbitre patronal: A.S. McNichols, arbitre syndical: Philippe Vaillancourt, président: Me Ulric Laurencelle.)

9—LAITIERIES MONT-ROYAL CO. LTD. ET L'UNION DE SES EMPLOYÉS.

Mandat des arbitres: Salaire, rétroactivité.

Le président, dans sa sentence majoritaire, justifie l'augmentation de salaires accordée en invoquant la hausse du coût de la vie dans la période étudiée. Il semble regarder ce facteur comme étant le principal à considérer lorsque l'on est en face d'une demande d'augmentation de salaires faite par les représentants des employés.

Dans le cas à l'étude, la dernière convention a commencé le 1er juillet 1949 et a pris fin le 1er octobre 1950. Pendant cette période l'augmentation du coût de

la vie a été très forte. Depuis la date où la convention est expirée, c'est-à-dire depuis octobre 1950, jusqu'à la date où le tribunal a été amené à délibérer sur cette question des salaires, il y a eu une nouvelle augmentation considérable dans l'indice du coût de la vie. Le président du tribunal émet l'opinion qu'en toute justice on ne peut ignorer une telle augmentation.

Il rejette l'argument, à savoir qu'on ne doit pas considérer une telle hausse dans l'indice du coût de la vie sous prétexte que les parties en cause auraient pu signer une convention dès novembre dernier, alors que le coût de la vie était beaucoup plus bas. Il rejette également l'argument qui voudrait ignorer ce que sera l'indice du coût de la vie dans les mois à venir, alors que la sentence rendue sera appliquée pendant les dits mois. Il prétend que l'on doit considérer la tendance à la hausse ou à la baisse qui se manifeste dans l'indice du coût de la vie.

Rétroactivité: Le président dit qu'il ne peut suggérer de la payer suivant l'augmentation de salaire accordée, considérant que le facteur « coût de la vie » jouerait alors injustement contre la Compagnie. Le tribunal accorde alors une rétroactivité établie sur des bases précises mais différentes suivant les périodes considérées et le travail accompli par les ouvriers pendant ces mêmes périodes.

Pour le calcul de la dite rétroactivité, la Compagnie ne doit pas tenir compte des augmentations individuelles accordées à certains de ses employés. Autrement dit, elle doit être calculée d'après les taux de salaires accordés et fixés par la convention pour les tâches visées. Si ces augmentations individuelles dépassent le montant dû en rétroactivité calculé sur la base plus haut mentionnée, la Compagnie sera dispensée de payer quelque montant que ce soit sous ce chef. Si ces augmentations ont été moindres, la Compagnie devra compléter les montants dus d'après la rétroactivité accordée.

(Union nationale des employés de laiteries, Local 17, Montréal; nature de l'entreprise: laiterie; 120 employés concernés sur 180; Union affiliée au CCT; sentence unanime rendue le 30 juillet 1951; Membres du tribunal: arbitre patronal: Me Maurice Fortier, c.r., arbitre syndical: Philippe Vaillancourt, président: Me André Montpetit, c.r.)