

[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 10, numéro 2, mars 1955

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022744ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022744ar>

[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. (1955). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 10(2), 128–132. <https://doi.org/10.7202/1022744ar>

Résumé de l'article

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions suivantes sont concernées: procédures à suivre devant les conseils d'arbitrage et présentation de la preuve; jours chômés et payés; arbitrage sur une question de droit; activité syndicale sur la propriété d'une compagnie.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

La présente chronique réfère au contenu de certaines sentences arbitrales récentes en autant que les questions suivantes sont concernées: procédures à suivre devant les conseils d'arbitrage et présentation de la preuve; jours chômés et payés; arbitrage sur une question de droit; activité syndicale sur la propriété d'une compagnie.

PROCÉDURES À SUIVRE DEVANT LES CONSEILS D'ARBITRAGE ET PRÉSENTATION DE LA PREUVE.

Nos lois régissant les relations patronales-ouvrières sont ainsi faites qu'elles ne prévoient aucune règle de procédure dans la présentation de la preuve devant les conseils d'arbitrage. Nous rapportons brièvement ici des remarques d'ordre général sur cette question faite par des arbitres dans différents cas d'arbitrage.

Dans une sentence concernant un différend survenu entre la Canadian Vickers Ltd et l'Union de ses employés,¹ le président s'exprime ainsi sur ce point:

«La procédure devant les tribunaux d'arbitrage est non formaliste et les arbitres doivent juger suivant l'équité et la bonne conscience.

A notre point de vue, cela ne dispense pas les parties de faire une preuve aussi exacte que possible. Or, dans la présente affaire, les deux parties ont accumulé un nombre considérable d'affirmations et il a été quasi impossible aux arbitres d'obtenir la vérification même sommaire de la plupart des faits allégués et des déclarations faites par les parties. Il s'en suit nécessairement que nous n'avons pas le droit de présumer certains faits, ni d'accorder plus de crédibilité à une version plutôt qu'à une autre.

Comme président de ce tribunal, je crois de mon devoir de faire des recommandations basées uniquement

sur les éléments de preuve qui ont été apportés.»

Dans son rapport minoritaire annexé à la même sentence arbitrale, l'arbitre syndical, Me Marc Lapointe, fait les commentaires suivants sur ce point:²

"I admit that the evidence submitted by both parties to the Board in support of their respective positions was rather slim, especially on the part of the Company. However on this point, let it be recognized that most of the information requested by the Board to adjudicate in all fairness and with hope to make a constructive recommendation could not be produced by the unions which are not in possession of the necessary facts and that said facts are in the sole possession of the Company.

Yet the Company made no attempt whatsoever to establish these facts clearly".

Dans un autre cas concernant un différend survenu entre Canadian Allis Chalmers Limited et l'Union de ses employés³, le président du conseil d'arbitrage vante les avantages de notre législation du travail sur cette question de la procédure arbitrale. Dans cette affaire, les parties semblent avoir né-

GAGNE, JEAN-H. LL.L. M.Sc.Soc. (relations industrielles); professeur à l'Université de Montréal et chargé de clinique de jurisprudence du travail à l'Université Laval.

(1) Ministère du Travail, document No 826, pages 2 et 3; date de sentence: 26 mai 1954; Différend entre Canadian Vickers Ltd et United Ass. of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of U.S. and Canada, local 825 et al; Membres du tribunal: président: Jean Filion, c.r.; arbitre patronal: D.A. Paterson; arbitre syndical: Me Marc Lapointe.

(2) Ibidem, Sentence Canadian Vickers, rapport minoritaire, page 7.

(3) Ministère du Travail, document No 831, page 3; date de sentence: 11 juin 1954; Différend entre Canadian Allis Chalmers Limited et the Pattern Makers' Association of Montreal and Vicinity; Membres du tribunal: président: Bernard Rose; arbitre patronal: D. McCallum; arbitre syndical: Roméo Girard.

gocité entre les séances des positions prises d'arbitrage. Le président semble exprimer l'opinion que la preuve par la partie patronale a été tellement bien faite qu'elle a convaincu l'arbitre syndical de son bien fondé. Voici en quels termes s'exprime le président sur ce point:

"The Board therefore recommends that, in view of its unanimity and because of the circumstances herein-above set out, the parties conclude an agreement upon the terms offered by the Company, particularly in view of the cordial relations existing between the Company and its Employees, members of the Pattern Makers' Association of Montreal and Vicinity.

The result of the Board's inquiry is a further demonstration of the advantages accruing to both labour and management in being able to avail themselves of the labour legislation of this Province. It is pleasing to be able to report that, because of this legislation, the parties met under the auspices of the Department of Labour and after listening to the representatives of the parties, the members of the Board were unanimous in their findings."

Dans une autre sentence arbitrale qui concerne la Compagnie Victoriaville Furniture Limited⁴, sur un point du mandat, l'arbitre patronal et le président sont d'opinion que la preuve faite sur le point étudié ne justifie pas la demande de la partie syndicale. Il s'agissait alors de décider la question de prime aux travailleurs de nuit. Un peu plus loin dans la même sentence, l'on remarque que sur un autre point, soit celui du minimum de paie à être accordé à un employé qui se rend au travail inutilement sans avoir été avisé à l'avance, les trois membres du conseil d'arbitrage décident en disant que la preuve ne justifie pas cette demande de l'union.

Dans un rapport minoritaire présenté par Me René Duranleau, arbitre patro-

nal, dans une affaire concernant la compagnie Leduc & Leduc Limitée⁵, voici comment s'exprime cet arbitrage sur la question de la preuve présenté devant ce conseil d'arbitrage:

«Je vous ferai remarquer dès maintenant que l'Union n'a fait aucune preuve et qu'elle s'est contentée de produire des documents produits pour la plupart d'une manière illégale, et que nous sommes donc en face de l'absence de preuve complète, comme par exemple, sur la question des salaires, l'Union n'a même pas établi quels étaient les salaires actuels que la Compagnie payait et comment peut-elle espérer, dans les circonstances, obtenir une augmentation?».

Nous trouvons dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical, Me Paul-Etienne Bernier, dans un arbitrage concernant les compagnies Côté, Boivin & Cie Inc., L.-B. Gagnon & Cie et J.-H. Lortie Enrg.,⁶, des remarques concernant le rôle du président d'un conseil d'arbitrage. Nous avons cru utile de vous rapporter ces considérations dans cette chronique:

«Tout le mouvement syndical réclame depuis plusieurs années déjà l'institution de tribunaux ayant juridiction sur les conflits du travail y compris la négociation et le renouvellement des conventions collectives de travail. Sans doute telle juridiction sera-t-elle établie un jour ou l'autre et temps et lieu.

Je ne puis m'empêcher de soumettre cependant, monsieur le ministre, qu'entre temps la Loi des différends ouvriers de Québec devrait être amendée sans tarder de façon à ce que les personnes qui ont participé d'une façon quelconque aux négociations,

(5) Ministère du Travail, document No 837, page 4; date de sentence: 16 juillet 1954; Différend entre Leduc & Leduc Limitée et International Chemical Workers Union, local 513; Membres du tribunal: président: Me Philippe Lamarre, c.r.; arbitre patronal: Me René Duranleau, c.r.; arbitre syndical: M. Louis Laberge.

(4) Ministère du Travail, document No 844, pages 3 et 4, date de sentence: 16 juillet 1954; Différend entre Victoriaville Furniture Limited et Syndicat catholique national des travailleurs du meuble de Victoriaville et d'Arthabaska Inc.; Membres du tribunal: président: M. le juge René Lippé; arbitre patronal: R.W. Gould; arbitre syndical: Me Théodore Lespérance.

(6) Ministère du Travail, document No 788, page 9; date de sentence: 31 décembre 1953; Différend entre Côté, Boivin & Cie Inc. et all et le Syndicat national des employés du commerce de gros de Chicoutimi; Membres du tribunal: président: Juge Léon Girard; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Me Paul-Etienne Bernier.

de même que les officiers ou représentants des parties ne puissent être éligibles comme arbitres sur le conseil d'arbitrage chargé d'étudier le différend pour lequel ils ont déjà pris fait et cause pour l'une des parties. Cela éviterait qu'une personne ne soit placée dans le fâcheux dilemme d'avoir à choisir entre son intérêt particulier et ses responsabilités en tant qu'arbitre. Un tel conflit cornélien est en général incompatible avec la nature humaine.

Quant aux présidents de conseil d'arbitrage ils ne devraient être choisis ou désignés d'office que parmi les personnes nommément mentionnées sur une liste d'éligibilité annuellement préparée par vous même avec le concours des organismes patronaux et syndicaux les plus représentatifs. Cela permettrait, dans l'intérêt général, le respect des principes fondamentaux du domaine des relations du travail, l'établissement d'une saine jurisprudence sur ceux qui sont encore contestés. Grâce à la stabilité et à l'uniformité ainsi obtenues l'objet de la loi: apporter une solution juste et équitable à un conflit du travail en vue du maintien de la paix industrielle, serait beaucoup plus facilement atteint. De cette façon serait aussi éliminée la seule alternative trop souvent laissée aux intéressés, dans l'état actuel, d'avoir recours à la force économique dont les répercussions sociales entraînent parfois l'assujettissement de l'intérêt général à un intérêt particulier.

Telles sont monsieur le ministre les recommandations que je considère comme justes et équitables à faire au différend qui nous a été soumis et quelques remarques générales jugées opportunes dans les circonstances.»

JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

Sous ce titre, nous voulons référer nos lecteurs à une sentence arbitrale rendue dans le cas de Racine Manufacturing Company⁷ et, dans celle-ci, par-

ticulièrement aux remarques du président et l'arbitre patronal qui donnent leur opinion sur un aspect particulier de cette question des jours chômés et payés:

«Lors des délibérations tenues en cette affaire, les membres du tribunal ont été unanimes à reconnaître le principe que si des jours chômés et payés, par exemple l'Immaculée-Conception, venait à tomber un dimanche, l'employé ne pourrait prétendre à la rémunération prévue par la convention pour les jours chômés et payés. C'est le principe énoncé par la Cour d'Appel dans la cause de Comité Conjoint des Matériaux de Construction vs Boucley.

Comme suite logique de la directive donnée par la Cour d'Appel, il semble que l'employé ne peut avoir droit à la rémunération prévue pour aucun des jours chômés et payés, qu'en autant que l'un ou l'autre des dits jours fait partie de la semaine de travail. Alors l'employé ne doit avoir droit à la dite rémunération qu'en autant qu'il perd une journée de travail pour l'arrivée de l'un des dits jours dans sa semaine de travail.

Ne doit-il pas s'en suivre également que si l'usine n'est pas en opération, même par un simple arrêt ou suspension de la production, l'employé ne peut prétendre avoir droit à la rémunération prévue pour l'un ou l'autre des jours chômés et payés.»

ARBITRAGE PORTANT SUR UNE QUESTION DE DROIT

Nos conseils d'arbitrage ont rarement pour mandat de décider une question de droit. C'est pourquoi nous avons voulu rapporter dans sa presque totalité une sentence arbitrale rendue à l'occasion d'un différend survenu entre la compagnie Sheer Silk Hosiery Mills Ltd et le Syndicat de ses employés⁸ où le seul point litigieux référé à l'arbitrage était le suivant: «refus de l'employeur de signer avec l'agent négociateur accrédité par la Commission des

(7) Ministère du Travail, document No 849, page 2; date de sentence: 29 juin 1954; Différend entre Racine Manufacturing Co. et Syndicat National des employés de Racine Refrigeration; Membres du tribunal: président: Juge Philippe Marchand; arbitre patronal: Jean-Marie Bureau; arbitre syndical: Me Charles Lussier.

(8) Ministère du Travail, document No 812, pages 1 et 2; date de sentence: 20 mars 1954; Différend entre Sheer Silk Hosiery Mills Ltd. et l'Association des employés de bas façonnés de Sheer Silk Hosiery Ltd.; Membres du tribunal: président: Albert Leblanc, c.r.; arbitre patronal: Guy Crépeau; arbitre syndical: Gaston Robert.

Relations Ouvrières une convention collective dont toutes les clauses ont été négociées et agréées par les deux parties.» Voici ce texte :

«Nous devons noter immédiatement que ce texte établit qu'une convention collective a été négociée entre les parties lesquelles se sont en outre entendues sur toutes les clauses d'icelle; seulement, l'employeur a refusé d'apposer sa signature à cette entente.

Le problème qui se pose est donc de savoir si une convention collective, pour être valablement conclue, doit être nécessairement signée par les parties et si, par voie de conséquence, le refus de l'une d'elles de signer une telle convention peut constituer un différend selon les dispositions de la Loi des Relations Ouvrières ou celles de la Loi des Différends Ouvriers de Québec, lesquelles régissent la matière pour ce qui en est de la présente espèce.

Nous trouvons au sous-paragraphe premier de l'article deux de la Loi des Relations Ouvrières la définition de la convention collective au sens de cette loi :

«Convention collective ou convention signifie une entente relative aux conditions de travail conclue entre des personnes agissant pour une ou plusieurs associations de salariés, et un ou plusieurs employeurs ou personnes agissant pour une ou plusieurs associations d'employeurs » Il résulte de ce texte que, ce qui fait la convention collective c'est l'entente conclue entre les parties et non leurs signatures; de sorte qu'une convention collective peut exister si les parties ne l'ont pas signée et même si elles se sont entendues verbalement. Qu'une convention collective puisse être verbale, la Loi des Différends Ouvriers de Québec le reconnaît expressément quand elle indique au sous-paragraphe quatre de l'article quatre de cette loi qu'un différend au sens de cette loi existe si les parties ne s'entendent pas sur l'exécution ou la non-exécution de toute stipulation ou convention écrite ou verbale.

LOI DES DIFFÉRENDS OUVRIERS
DE QUÉBEC, ART. 4, PARAG. 4.

L'exécution ou la non-exécution de toute stipulation ou convention écrite ou verbale. »

On nous a cité de la part de la partie syndicale l'article 19 de la Loi des Relations Ouvrières obligeant une association qui a conclu une convention collective d'en transmettre deux exemplaires ou deux copies certifiées à la Commission des Relations Ouvrières pour en conclure qu'une telle convention doit non seulement avoir été rédigée par écrit mais de plus avoir été signée par les parties contractantes.

Cette façon de raisonner, à notre point de vue, ne peut valoir et va au delà de la portée de cet article; d'abord, il n'y est pas question qu'une convention collective doive nécessairement être signée par les parties; de plus, rien n'empêche, lorsque les parties se sont entendues verbalement ou par écrit sur toutes les clauses qui font l'objet d'une convention collective, que l'une d'elles la consigne par écrit et en fasse tenir deux exemplaires ou deux copies certifiées à la Commission des Relations Ouvrières. Ainsi l'obligation prévue par cet article aura été remplie.

Nous admettons qu'il soit préférable qu'une convention collective non seulement soit rédigée par écrit, mais soit signée par les parties, et qu'une convention verbale puisse présenter certaines difficultés surtout pour ce qui en est d'en faire la preuve; le seul fait cependant qu'il puisse en résulter ainsi des inconvénients, n'est pas suffisant pour nous substituer au législateur et nous autoriser à décider que, pour qu'il y ait une convention collective au sens de la Loi des Relations Ouvrières, l'entente conclue doive nécessairement être attestée par la signature des parties.

Pour ce qui est de la présente instance, il n'y a aucun doute qu'il y a eu entente entre les parties sur toutes les clauses de la convention qui ont fait l'objet de la discussion devant le Greffier en conciliation. Cela est établi par le rapport de ce dernier et d'ailleurs a été admis par les parties.

Or, d'après l'article 14 de la Loi des Relations Ouvrières, le Ministre du Tra-

vail ne nomme un conseil d'arbitrage que si le rapport atteste que l'entente n'a pas été possible. Mais celle-ci a été possible ainsi que le déclare le texte même du point litigieux soumis. Aussi pouvons-nous nous demander en vertu de quelles dispositions de la loi le présent conseil d'arbitrage a pu être constitué. Serait-ce que le refus d'une des parties de signer une telle entente constituerait un différend en vertu de la Loi des Différends Ouvriers de Québec? Or, cette loi à l'article quatre nous donne une énumération des faits qui peuvent constituer un différend au sens de cette loi et le refus de signer une convention collective n'y est pas mentionné.

C'est donc dire que, pour toutes ces raisons, le présent conseil d'arbitrage n'a pas juridiction pour le motif, d'abord qu'une entente a été conclue entre les parties et en second lieu que le défaut de la signer ne constitue pas un différend au sens de la Loi des Différends Ouvriers de Québec.

ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LA PROPRIÉTÉ D'UNE COMPAGNIE

Dans un cas d'arbitrage concernant la compagnie Electro-Reagents (Quebec) Limited⁹, le président et l'arbitre

syndical dans une sentence arbitrale recommandent aux parties un article par lequel l'activité syndicale sur la propriété de la compagnie serait permise. Voici le texte de la sentence sur ce point:

"A majority of the Council felt that it is unreasonable and contrary to our tradition of free expression to prohibit employees from discussing union matters outside working time, even though still on company property. If this company position were upheld, a man who mentioned any union matter while eating his lunch would be subject to penalty. Furthermore, such a prohibition would be practically unenforceable, and in the breach, would tend to bring the contract into disrepute.

Mr. CARON dissents as follows: "I object to the word 'time' and recommend that it be replaced by the word 'property'. Although this clause appears as an undertaking by the Union it is in effect a restriction of the Company's rights both as employer and as owner of its property and unless the Company agrees to specific Union activities upon its property the Union has no right to pursue them. In this case the Company has refused to agree the Union activity upon its property except as specifically permitted in the agreement."

(9) Ministère du Travail, document No 824, page 2; Date de sentence: 11 mai 1954; Différend entre Electro-Reagents (Quebec) Limited et International Chemical Workers Union, A.F.L., local 535; Membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: Raymond Caron; arbitre syndical: Roméo Girard.