

Relations industrielles Industrial Relations



Dissidence

Ivan Legault

Volume 13, numéro 4, octobre 1958

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022415ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022415ar>

[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

Legault, I. (1958). Dissidence. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 13(4), 451–452. <https://doi.org/10.7202/1022415ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1958

Ce document 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/>

érudit

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/>

s'estime justifié de monter à l'intérieur ou au maximum d'un « range » de salaire donné), de reclassification ascendante ou de promotion (qu'un travailleur croit mériter), nous estimons qu'en l'absence de stipulations contractuelles précises, les décisions patronales mises en question par le Syndicat ne seront renversées par les arbitres que si le Syndicat peut démontrer avec précision et clarté que la Compagnie, en l'occurrence, a fait preuve d'incompétence, d'inconséquence, d'incurie ou d'ignorance, et fait montre de malhonnêteté, d'injustice, de mauvaise foi et de « discrimination » au sens anglais du mot, *i.e.* si elle a utilisé des critères non pertinents pour en arriver à ses décisions (s'en remettant aux charmes, aux animosités personnelles, à la race, la couleur, la religion ou la nationalité au lieu de se référer aux mérites professionnels de ses employés). En dehors de ces cas, les arbitres pourraient avoir certaine difficulté à s'inscrire en faux contre les décisions de la direction.

Et ce qui rassure temporairement ce conseil d'arbitrage sur son orthodoxie, c'est la formulation même des articles 405 et 406 de la convention collective, qui ont servi d'amorce à ce grief et dont nous citons et soulignons quelques passages:

405 — Les taux horaires de paie applicables aux nouvelles occupations... seront déterminés *par la gérance*... Les employés qui croient ne pas être traités *équitablement* ont le droit d'en appeler...

406 — Les employés qui sont payés moins que le taux maximum et croient ne pas être traités *équitablement* ont le droit d'en appeler...

DÉCISION

Fidèle aux principes qu'il vient d'énumérer, ce conseil d'arbitrage, conscient de la qualité de la preuve syndicale mais aussi très favorablement impressionné par la preuve patronale, DÉCIDE À LA MAJORITÉ, l'arbitre syndical étant dissident, qu'il n'y a eu ni incurie, ni incompétence, ni injustice, ni mauvaise foi de démontrées de la part de la Compagnie dans la fixation du taux de l'opérateur de Shawinigan-Est, et donc que ce grief doit être renvoyé.

Dissidence de M. Ivan Legault, arbitre syndical

Nous ne pouvons partager l'opinion de nos collègues à l'effet que devant une preuve de valeur égale de part et d'autre, le bénéfice du doute doit être accordé à la Compagnie en raison de la responsabilité qui lui échoit d'amorcer des décisions.

Des nuances s'imposent. Nous admettrions plus volontiers leur point de vue s'il s'agissait d'un différend portant par exemple sur la détermination du standard de la qualité à produire, le choix des fournisseurs ou des produits à fabriquer; ce qui ressort en général du domaine strictement technique de l'entreprise. Mais nous croyons qu'il en va autrement lorsque, comme dans le cas présent, c'est la fixation du taux de rémunération d'une occupation donnée qui est en litige.

Pour notre part, nous reconnaissons le fait que par tradition, en l'absence de démarcation précise, la Direction ait, dans le passé, exercé toutes les prérogatives; celles notamment d'amorcer et d'imposer d'autorité toutes les décisions. Cependant, sans mettre en doute la nécessité d'une Direction dans l'entreprise — direction à qui il incombe naturellement de prendre des décisions — nous n'en croyons pas moins contestable de généraliser la thèse de nos collègues de façon aussi absolue à tous les cas où un différend implique l'exercice des « droits » dits de gérance.

Cette opinion, relativement au cas présent, repose sur la conception que nous avons de la nature même du travail: travailler c'est se faire en faisant une oeuvre; le travail est l'activité d'un « ego », activité « personnelle » et réglée par la raison.

Si noble que soit cette activité humaine qu'est le travail, nous observons que dans l'état de notre civilisation industrielle, l'ouvrier, non seulement demeure soumis à l'oeuvre qu'on lui commande de faire, mais dans le contrat de salariat, l'ouvrier est aliéné du produit de son travail; travail qui est lui-même considéré comme une marchandise.

Nous soutenons que, comme l'effet appartient à la cause, le fait du travail appartient, en toute propriété, à celui qui a accompli le travail et par conséquent, que l'objet produit (qu'il appartienne à l'employeur à mesure qu'il se forme ou une fois formé), doit être intégralement payé, dès qu'il a été cédé.

Or, à défaut d'une certitude positive à cet effet, dans un cas de litige sur la détermination du taux de salaire d'une occupation donnée, et ce, en l'absence de critères communément acceptés par les parties pour évaluer cette même occupation; (prenant pour acquis, comme c'est également le cas, l'excellence de la preuve déposée de part et d'autre), nous sommes d'opinion, contrairement à nos collègues, que le bénéfice du doute doit être accordé au salarié.

Nous croyons qu'en attribuant le bénéfice du doute à la Compagnie, comme dévolu du principe soutenu par nos collègues, c'est verser dans le pragmatisme, et en sus, conserver un concept d'état de servitude des travailleurs envers leur employeur. C'est aussi ratifier la domination sur les hommes comme conséquence de l'administration des choses, par ceux que la tradition favorise du préjugé de la compétence.

L'option que nous avons prise nous semble d'autant plus fondée que le syndicat concerné est dépourvu de son droit de grève (droit abandonné en vertu de la Convention de travail actuelle); moyen auquel il eût pu recourir selon la gravité et l'importance attribuées à ce grief.

Pour toutes ces raisons nous croyons que le présent Conseil aurait dû, en toute « équité et bonne conscience », faire droit à la réclamation syndicale.