

## ***Services publics* – Arbitrage – Critères de détermination des salaires dans les services publics**

Volume 19, numéro 4, 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027524ar>  
DOI : <https://doi.org/10.7202/027524ar>

[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 cet article

(1964). *Services publics* – Arbitrage – Critères de détermination des salaires dans les services publics. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(4), 511–516. <https://doi.org/10.7202/027524ar>

### Résumé de l'article

Un tribunal d'arbitrage décide (l'arbitre syndical étant dissident) que les employés du secteur public ne doivent pas être traités différemment de ceux des autres secteurs, et qu'en conséquence il doit tenir compte des disparités économiques d'une région à l'autre quand il décide des échelles de salaires. Il n'est pas de la compétence d'un tribunal d'arbitrage d'opter pour l'application de la théorie de la parité des salaires dans les services publics, à l'échelle de la province, dans le but exclusif d'atteindre à la correction des infériorités économiques au niveau des régions. C'est plutôt là la fonction des partenaires sociaux et du législateur.<sup>1</sup>

(1) Hôpital Ste-Anne-des-Monts et le Syndicat national des employés de l'Hôpital Ste-Anne-des-Monts; Ministère du Travail, Bulletin d'information No 1842-1964, 18 juillet 1964; Me Jean Bérubé, c.r., président; M. André Moisan, arbitre patronal; Me Magella Lemay, arbitre syndical (dissident); pour la partie patronale: Me Paul Lebel, c.r.; pour la partie syndicale: M. Jacques Archambault, M.R.I.

Quant à l'art 5 de la Loi, il autorise bien la Commission à former des groupes distincts de salariés pour les fins de la Loi, ce qui implique évidemment, comme l'a soumis le procureur de l'appelante, l'exclusion d'une partie des salariés dans la formation d'un groupe distinct. En l'espèce, cependant, la Commission n'a pas exclu les moins de seize ans afin de donner un groupe distinct, mais elle a formé un groupe suffisant parce qu'elle les avait exclus pour l'appréciation du caractère représentatif de l'union et la détermination de la question de savoir si celle-ci réunissait parmi ses membres la majorité absolue. En tout respect pour les tenants de l'opinion contraire, la Commission n'avait pas le pouvoir d'exclure les moins de seize ans, comme elle l'a fait, en suivant un procédé et s'appuyant sur un motif dont la constante application aurait inévitablement pour conséquence de priver définitivement les moins de seize ans d'être représentés dans une unité de négociations et d'avoir les bénéfices que la Loi accorde aux salariés.

De plus, et en agissant comme susdit, la Commission s'est attribué le pouvoir d'imposer à l'employeur la reconnaissance d'une association minoritaire, contrairement aux prescriptions des arts. 4 et 5 de la Loi.

Ayant ainsi rendu une décision *ultra vires*, la Commission ne peut valablement invoquer l'art. 41a de la **Loi des Relations Ouvrières** pour échapper au pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. Comme en a jugé la majorité en Cour d'Appel, en s'appuyant particulièrement sur les principes formulés par cette Cour dans **L'Alliance des Professeurs Catholiques de Montréal v. La Commission de Relations Ouvrières de la Province de Québec**<sup>8</sup> et **Toronto Newspaper Guild Local 87, American Newspaper Guild (C.I.O.) v. Globe Printing Company**<sup>9</sup>, cet article ne fait pas obstacle, en l'espèce, au recours adopté par l'intimée.

Je renverrais l'appel avec dépens.

## SERVICES PUBLICS — Arbitrage — Critères de détermination des salaires dans les services publics.

Un tribunal d'arbitrage décide (l'arbitre syndical étant dissident) que les employés du secteur public ne doivent pas être traités différemment de ceux des autres secteurs, et qu'en conséquence il doit tenir compte des disparités économiques d'une région à l'autre quand il décide des échelles de salaires. Il n'est pas de la compétence d'un tribunal d'arbitrage d'opter pour l'application de la théorie de la parité des salaires dans les services publics, à l'échelle de la province, dans le but exclusif d'atteindre à la correction des infériorités économiques au niveau des régions. C'est plutôt là la fonction des partenaires sociaux et du législateur.<sup>1</sup>

(8) [1953] 2 R.C.S. 140, 4 D.L.R. 161.

(9) [1953] 2 R.C.S. 18, 106 C.C.C. 225, 3 D.L.R. 561.

(1) Hôpital Ste-Anne-des-Monts et le Syndicat national des employés de l'Hôpital Ste-Anne-des-Monts; Ministère du Travail, Bulletin d'information No 1842-1964, 18 juillet 1964; Me Jean Bérubé, c.r., président; M. André Moisan, arbitre patronal; Me Magella Lemay, arbitre syndical (dissident); pour la partie patronale: Me Paul Lebel, c.r.; pour la partie syndicale: M. Jacques Archambault, M.R.I.

Dans sa plaidoirie portant sur l'augmentation des salaires, le procureur syndical s'est particulièrement attardé à traiter de la théorie du salaire déterminé par la puissance économique de la région pour finalement conclure à sa fausseté alléguant principalement que son application dans le présent litige mène à la discrimination.

Pour étayer son argumentation, il s'est appuyé sur les six (6) points suivants:

a) Les salariés de l'institution dont on discute le statut étant des contribuables de la province comme tous les autres des institutions hospitalières, il serait injuste d'exiger d'eux, parce qu'ils travaillent dans une institution sise dans un petit centre, qu'ils participent à la subvention, au moyen de leur salaire, des frais hospitaliers de tous les contribuables de la province, alors que depuis l'intégration dans nos lois du régime de l'assurance hospitalisation, l'Etat a fait en sorte que tous les contribuables soient égaux devant le coût des services hospitaliers;

b) Les traitements de ces salariés des institutions hospitalières sont défrayés par le gouvernement ou plus justement par les contribuables en général;

c) Les salariés travaillant dans les institutions de milieux économiquement faibles fournissent les mêmes services que les salariés des institutions de milieux plus riches;

d) Le scindement de la province en régions économiques entraînant des salaires différents, cristallise la pauvreté des régions dites sous-développées;

e) L'application d'une politique de parité des salaires aurait l'effet d'une injection salariale au développement des régions défavorisées; le maintien d'un différentiel entre les salaires accentue le fossé entre les différentes zones, en contribuant à l'appauvrissement des premières;

f) Depuis environ 1961, il s'est établi entre les différentes régions de la province un régime incohérent de différentiel entre les salaires.

Et le procureur syndical cite à l'appui de sa thèse la sentence du Juge Jean-Paul Bérubé, pour l'Institution de Ste-Anne-des-Monts, et certaines conventions ou sentences de régions situées dans la périphérie de Montréal; il appuie particulièrement sur la récente convention de l'Hôpital de St-Hyacinthe.

Pour sa part, le procureur de la partie patronale plaide substantiellement en réponse au procureur syndical, que la thèse que celui-ci soutient n'est pas conforme à la jurisprudence établie depuis 1944, alors que dans tous les secteurs publics, privés et industriels, on reconnaît et applique les normes qui conduisent au maintien d'un différentiel entre les salaires des différentes régions économiques. Les mêmes critères président généralement à la fixation des salaires dans les secteurs municipal et scolaire. Le procureur note que dans toutes les provinces et dans la plupart des pays on retrouve l'application de ces principes.

Il ajoute qu'il s'agit d'une constance économique universellement reconnue qui correspond à une réalité économique et sociale. C'est là, prétend-il, une condition essentielle à la décentralisation de l'industrie dans la province. Un différentiel entre les salaires de chaque région s'impose, si l'on tient pour nécessaire, sur le plan économique, la répartition de l'industrie à travers la province. Appliquons, dit-il, la parité des salaires dans la province et l'industrie ne logera plus que dans les grands centres. La décentralisation de l'indus-

trie étant impérative mais plus coûteuse, c'est en compensant par des salaires inférieurs qu'on crée l'attrait pour l'installation de complexe d'industrie de nature à renforcer le niveau économique d'une région éloignée et de ce fait défavorisée.

Il conclut qu'il y va de l'intérêt général des contribuables que l'application des normes reconnues dans les autres secteurs, mêmes subventionnés par l'Etat, se retrouve dans le secteur hospitalier.

En réplique, le procureur syndical reconnaît la participation de sa partie à des ententes qui président au partage de la province en zones économiques. Il affirme cependant que si pour sauver la petite industrie il y a lieu, en certaines régions, de verser des salaires inférieurs, cette règle ne peut toutefois pas trouver son application dans le champs des services publics.

En premier lieu, le tribunal note que les exemples que le procureur de la partie syndicale a choisis de citer pour l'illustration de sa thèse, sont tirés de sentences ou conventions qui ont maintenu un différentiel entre les salaires des régions qu'il compare. Quel qu'en soit l'importance, la sentence de Ste-Anne-des-Monts indique bien un différentiel général de deux dollars (\$2.00) entre les salaires qu'elle détermine et ceux des institutions de Québec et la convention de St-Hyacinthe n'en indique pas moins un de un dollar (\$1.00) par rapport aux salaires des dix hôpitaux de Montréal, ceci pour la première année et un écart indéterminé mais certain pour la deuxième année.

Quant à l'affirmation du procureur syndical à l'effet que la politique des normes appliquées depuis quelques années aurait entraîné un résultat incohérent, le président y a déjà répondu, à la page 5 des motifs de la sentence rendue le 21 juin 1963, pour l'Hôpital du Très Saint-Rédempteur, Matane, et le syndicat national des employés de l'Institution.

Il faisait alors remarquer que cet argument contient une grande part de vérité, ajoutant toutefois qu'il croyait que c'est par le maintien du partage de la province en régions économiques et par l'application de critères uniformes que se corrigerait la situation déplorée par le procureur syndical. Et le tribunal cite partie de la dite sentence :

« Pourrait-on affirmer en toute bonne foi que les parties guident toujours de la meilleure façon les conseils d'arbitrage dans les décisions qu'ils ont à rendre.

Combien de procureurs patronaux, en évitant de faire une preuve sur le taux prévalant du salaire dans les régions économiquement fortes, se rattachent alors à des arguments contradictoires pour combattre les salaires demandés? D'autre part, combien de procureurs syndicaux plaignent, pour des institutions situées dans des milieux économiquement plus faibles, la nécessité de la parité des salaires à travers la province et, dans les régions économiquement fortes, l'obligation pour un tribunal de tenir compte du coût de la vie, de la puissance économique du milieu et du taux prévalant des salaires.

En conclusion, le tribunal croit que si nous sommes en face de la situation décrite par le procureur syndical, il faut s'en prendre autant au manque d'uniformité dans les décisions des différents tribunaux qu'à la faute des parties de fournir au tribunal la meilleure preuve. »

Aujourd'hui, soit quelques mois plus tard, le président peut ajouter que les preuves offertes par la partie syndicale dans les arbitrages de Chicoutimi, Jonquière, Baie Comeau, Sept-Iles, Thetford-Mines, Shawinigan et Montréal se sont toutes appuyées sur le taux prévalant des salaires dans la région où sont situées les institutions en litige et de ce fait sur la puissance économique de ces régions.

Le Tribunal comprend parfaitement, le président étant personnellement avocat, que les procureurs cherchent à utiliser les meilleurs arguments qui s'offrent à eux pour la région où est située l'institution en arbitrage, mais ceci ne doit tout de même pas faire perdre de vue aux parties qu'en toute objectivité la théorie des salaires fondée sur la force des régions économiques ne peut être bonne que dans les régions économiquement fortes et que celle de la parité des salaires ne devrait-elle être appliquée que dans les régions économiquement faibles.

En outre, de l'argumentation générale du procureur syndical, le tribunal doit-il conclure que la parité des salaires dans les services publics s'impose parce que c'est le contribuable qui est appelé à défrayer le coût desdits salaires?

Si c'est là, en partie, la position adoptée par la partie syndicale, le tribunal estime pour sa part que c'est précisément parce que ces employés du secteur public tirent leur salaire du revenu des taxes des contribuables qu'ils ne doivent pas être traités différemment de ceux des autres secteurs. C'est plutôt en les traitant différemment de ces derniers que l'on ferait naître la discrimination entre les groupes.

S'il est accepté, parce qu'économiquement sain, que les salariés du secteur de l'industrie, occupant des fonctions dans les régions dites sous-développées, reçoivent des salaires inférieurs à ceux qui se paient pour des fonctions identiques dans des régions plus riches, quand tous savent que ce sont ces salariés qui concourent à la productivité économique d'un pays, comment le tribunal peut-il équitablement favoriser davantage, par rapport à ces derniers, les salariés du secteur public dont le travail ne concourt qu'indirectement à l'économie générale de la nation.

Si le tribunal ne croit pas que la catégorie des salariés du secteur public doive être à la remorque des autres, il n'estime pas davantage que cette première catégorie ait droit à un sort privilégié par rapport aux autres. Viser à l'établissement d'un équilibre entre les secteurs public et privé doit être la préoccupation constante d'un tribunal d'arbitrage et pour atteindre à cet équilibre il y a lieu d'établir, autant que faire se peut, l'égalité.

D'ailleurs, en négociation et lors de la signature de conventions, les syndicats reconnaissent fréquemment dans tous les secteurs et en particulier dans le secteur qui nous intéresse, ces disparités économiques d'une région à l'autre qu'ils traduisent dans les échelles de salaires.

L'analyse et l'étude de la puissance économique d'un milieu donné et du taux prévalant des salaires qui s'y gagnent ne constituent certes pas la découverte de nouveaux critères institués dans le but de brider la demande syndicale. Ce sont là des critères universellement reconnus pour la détermination des salaires. Cette thèse, en plus d'être partagée et appliquée fréquemment par les parties elles-mêmes, a été et demeure le fondement de nombreuses décisions de nos tribunaux du travail.

Et ce qui convainc par-dessus tout le tribunal de l'objectivité du maintien de l'application de ces normes pour les employés des secteurs publics ou des secteurs subventionnés par l'Etat, c'est que cette politique qui s'appuie sur des données économiques éprouvées, se fonde sur son opinion, sur une règle de justice sociale indéniable et sur un principe de morale bien reconnu.

En conclusion, le tribunal affirme que les conditions de travail et particulièrement le quantum des salaires des employés oeuvrant dans le secteur public doivent demeurer dans les normes appliquées généralement dans le milieu où ceux-ci évoluent et dans la région où ils résident, compte tenu évidemment de l'importance des fonctions qu'ils occupent, puisque les salaires qui leur sont payés proviennent en partie, des fruits de la taxe des contribuables du même milieu et de la région particulière où ils exercent leurs activités.

Omettre de traduire dans les faits ces principes fondamentaux d'équilibre entre les salaires des employés de secteurs différents mais d'un même milieu, équivaut à poser à la base un principe faux qui conclut à accorder un traitement discriminatoire aux employés exerçant dans le champ de la productivité, champ principal de l'économie, par rapport à ceux qui oeuvrent dans le secteur public, secteur comme nous le disions, qui bien que ne devant pas être à la remorque du premier ne peut, dans l'opinion du tribunal, être au-dessus du niveau de celui-là.

S'il est un devoir impérieux pour les corps intermédiaires et nos gouvernements de s'employer de façon constante à apporter des correctifs utiles aux régions dites sous-développées, le Tribunal n'estime pas qu'il soit de sa compétence de jouer le rôle de législateur, sa fonction étant positivement celle d'arbitre dans les conflits qui naissent entre les parties. Un tribunal doit-il, dans l'exercice de ses fonctions, opter pour l'application d'une théorie dans le but exclusif d'atteindre à la correction des infériorités économiques au niveau des régions? C'est, semble-t-il, au monde du travail à celui du capital et au législateur qu'il incombe de trouver des disciplines et d'imposer des plans appropriés pour venir en aide aux régions défavorisées.

Les tribunaux du travail ne doivent avoir d'autres préoccupations que celles d'appliquer librement et consciencieusement et répétons-le, ça ne semble pas inutile, sans souffrir l'intervention de qui que ce soit des parties ou de nos dirigeants, s'en rapportant uniquement au serment prêté, d'autres préoccupations, disons-nous, que celles d'appliquer des normes justes de nature à assurer aux parties des conditions de travail socialement justes, fondamentalement morales et économiquement saines.

Le tribunal doit mentionner que l'arbitre syndical n'est pas d'accord sur ces longs motifs. Il a particulièrement représenté qu'il n'y aurait pas lieu pour le tribunal d'accorder aux employés de l'Hôpital de Ste-Anne-des-Monts des salaires inférieurs à ceux que l'institution de Chandler a donnés à ses employés avec l'accord du gouvernement. Sur cette remarque spécifique, le tribunal n'a pas à s'interroger si le gouvernement est ou n'est pas intervenu ou si l'institution de Chandler a eu raison ou non d'accorder les salaires auxquels fait allusion l'arbitre syndical. Le président du présent tribunal, pour la fixation des salaires dans le présent litige, s'en est tenu strictement à la preuve s'en rapportant toutefois à une sentence à laquelle il a souscrit pour l'Hôpital de Matane et qui accordait majoritairement aux employés de l'institution avec un différentiel de trois dollars (\$3.00) les salaires payés par les institutions hospitalières du district de Québec. Bref, le tribunal ne retrace rien

dans la preuve qui lui permet d'apprécier sur le plan économique le bien fondé ou non de la décision sur les salaires à Chandler. Dans ces conditions, il est justifié de s'en remettre objectivement à la ligne de conduite que lui tracent les nombreuses raisons citées plus haut, sans se soucier si le gouvernement ou l'institution de Chandler a ou n'a pas fait d'erreur en fixant les salaires payés à ses employés lors de la dernière convention collective. Le tribunal croit tout de même de son devoir d'ajouter qu'il a été accordé aux employés de l'institution de Chandler, des salaires identiques à ceux de l'institution de Rivière-du-Loup, deux milieux qui lui sont totalement inconnus sur le plan économique.

Enfin, sous ce même titre, l'arbitre syndical a exprimé son désaccord sur le quantum de l'augmentation sur les salaires réels. Le tribunal estime que pour être logique avec lui-même, il devait pour les mêmes motifs qu'il a énumérés, s'en tenir aux augmentations décrétées.

## BULLETIN DU C. E. R. P.

Bulletin d'Etudes et de Recherches Psychologiques  
(trimestriel)

*publie des articles originaux sur la psychologie, la psychophysiologie,  
la psychologie sociale, la psychosociologie et la méthodologie  
en relation avec les problèmes du travail.*

Sommaire du no 2, avril-juin 1964, 13<sup>e</sup> année

### RECHERCHES ET ETUDES PSYCHOLOGIQUES

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| A. MALEWSKI                     | Quelques restrictions à la théorie de la dissonance cognitive.    |
| P.D. NELSON et E.K.E. GUNDERSON | Analyse des dimensions de l'ajustement au sein de petits groupes. |
| B.J. BIDDLE                     | Rôles, buts et structures de valeurs dans les organisations.      |

### METHODOLOGIE ET APPLICATIONS

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| J. PATIN et M.F. PANCHOUT | L'admission des candidats à une fonction professionnelle de techniciens. |
| F. GENDRE                 | Validation d'une « batterie-secrétaire ».                                |

### ANALYSES DES LIVRES

le numéro: France, 4,50 Fr. - Etranger, 6 Fr. — Abonnement: France, 15 Fr. - Etranger, 20 Fr.  
DIRECTION DES SERVICES DE SELECTION, 13, rue Paul Chautard, Paris 15<sup>e</sup>.  
C.C.P., Paris 9170-53.