

Relations industrielles Industrial Relations



[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 7, numéro 4, septembre 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1023032ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1023032ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois de mars, avril, mai et juin de cette année. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.

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. (1952). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(4), 301–309. <https://doi.org/10.7202/1023032ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1952

Cet article 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/>

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois de mars, avril, mai et juin de cette année. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.

1—SALAIRES

Nous voulons d'abord référer aux cinq sentences arbitrales qui déterminent des conditions de salaires pour des entreprises de transports publics, soit de marchandises ou de personnes. Ces sentences concernent les compagnies suivantes: *Inter-City Transport Ltd*¹; *Quebec Transport Enrg.*²; *La Commission de Transport de Montréal*³; *La Compagnie d'Autobus Victoire Ltée*⁴; *La Compagnie Laval Transport Inc.*⁵

Les remarques suivantes, qu'on peut lire dans la sentence de *Quebec Trans-*

- (1) Ministère du travail, document No 566, pages 3 et 4; date de sentence: le 12 mars 1952. Différend entre "Inter-City Transport Limited" et "Transport Drivers, Warehousemen and Helpers Union". Membres du tribunal: Président: Juge J.-Alfred Gaudet; arbitre patronal: M. C. Reynolds; arbitre syndical: Philip Cutler.
- (2) Ministère du travail, document No 565, page 3; date de sentence: le 12 mars 1952. Différend entre "Québec Transport Enrg." et "Transport Drivers, Warehousemen and Helpers Union". Membres du tribunal: Président: Juge J.-Alfred Gaudet; arbitre patronal: M. C. Reynolds; arbitre syndical: Philip Cutler.
- (3) Ministère du travail, document No 571, page 7; date de sentence: le 28 mars 1952. Différend entre "La Commission de Transport de Montréal"; et "La Fraternité Canadienne des Employés de Chemins de fer et autres transports". Membres du tribunal: Président: Achille Pettigrew; arbitre patronal: Robert Lafleur; arbitre syndical: Guy Merrill Desaulniers.
- (4) Ministère du travail, document No 578, page 1; date de sentence: le 21 avril 1952. Différend entre "La Compagnie d'Autobus Victoire Limitée" et "La Fraternité Canadienne des Employés de Chemins de fer et autres transports". Membres du tribunal: Président: Gaston Foullet; arbitre patronal: Jacques Trahan; arbitre syndical: Jacques Chalouit.
- (5) Ministère du travail, document No 610, pages 3 et 4; date de sentence: 19 juin 1952. Différend entre "Laval Transport" et "Association Amalgamée des Employés de Tramways Electriques et Chauffeurs d'Amérique". Membres du tribunal: Président: René Lippé; arbitre patronal: Jacques Trahan; arbitre syndical: Lucien Tremblay.

port Enrg., nous semblent intéressantes à noter:

« Il a été prouvé devant le Tribunal que dans les cas où les compagnies de transport opèrent sous un contrat d'Union, le mode de paiement du salaire est basé généralement sur le millage parcouru.

La preuve faite par les témoins opérant des compagnies de transport dans le territoire auquel la présente décision doit s'appliquer, a établi que toutes les compagnies, sauf une, paient les salaires sur une base hebdomadaire.

Le tribunal est tenu de prendre en considération les taux de salaires qui prévalent dans ce district.

Le tribunal est convaincu, pour les fins de cette décision, que la seule méthode pratique de calculer les taux, est nécessairement celle basée sur le millage parcouru, considérant la difficulté d'établir le degré dans lequel chaque compagnie pourrait être affectée.»⁶

Dans la sentence de la *Commission de Transports de Montréal*, le président du tribunal, l'honorable juge Laetare Roy, expose ce qu'il pense des comparaisons entre Montréal et Toronto en ce qui concerne les salaires.

Après avoir rappelé une sentence arbitrale rendue le 9 juin 1950 par le tri-

(6) Ibidem, document No 565, page 3.

GAGNE, JEAN-H., licencié en droit, avocat au barreau de Québec, maître en sciences sociales (relations industrielles); membre de l'étude légale Laplante et Gagné; chargé du cours de direction du personnel et du cours de jurisprudence du travail.

bunal présidé par l'honorable juge Georges-H. Héon, pour décider d'un litige semblable et dans la sentence le distingué juge avait mis en doute les comparaisons faites par l'Union alors en cause quant aux salaires payés à Toronto et ceux payés à Montréal, le juge Roy déclare ce qui suit:

« Il est exact que l'on ne peut, dans tous les cas, accepter comme preuve sérieuse le fait qu'à Toronto ou ailleurs on paie des salaires plus élevés qu'à Montréal. Le commerce, l'industrie, n'ont pas un caractère international, et il ne serait pas conforme de comparer les salaires payés dans d'autres pays aux seules fins de fixer et déterminer ceux qui doivent être payés au Canada. Mais il en est autrement si l'on s'agit d'établir une comparaison efficace entre les différentes provinces du pays, quant aux salaires payés aux ouvriers, et ce, surtout si l'on s'en tient aux deux provinces de l'Est, soit Québec et Ontario, les deux provinces les plus riches et les plus industrielles du pays. Cette comparaison n'est pas et ne doit pas être arbitraire mais elle nous aide à trouver une solution équitable, au problème posé à ce Conseil d'arbitrage.

Après tout, le standard de vie ne diffère pas sensiblement dans l'une et l'autre de ces provinces.

Il est évident que chaque décision est une décision d'espèce et que l'on ne peut à ce sujet fixer un barème inflexible. Chaque industrie a son caractère particulier et ses exigences.

Les revenus et les risques diffèrent souvent, et par ailleurs, les profits n'ont pas toujours un caractère identique.

Cependant, Montréal est la métropole du pays, sa population atteint 1,400,000 habitants, son commerce est florissant et varié, son industrie est des mieux outillée et, son influence financière et économique s'étend au pays tout entier.

Nous notons les arguments apportés par le distingué président d'un récent tribunal d'arbitrage et que souligne la Commission dans son factum. Seulement, nous devons nous guider par la preuve soumise au cours du présent arbitrage.

Il est vrai qu'il y a une différence de salaire à Montréal et à Toronto dans certaines industries, mais cette différence tend à s'atténuer à chaque jour. Quelques industries ou entreprises commerciales de Toronto bénéficient de réserves financières élevées, mais cela ne constitue pas un argument irrésistible et les chauffeurs d'autobus ont droit comme les autres salariés des grandes entreprises, à une augmentation dans le salaire, tout au moins équivalente à l'augmentation dans l'échelle des prix.»⁷

Enfin, dans le cas de la Compagnie d'Autobus Victoire Limitée, le tribunal d'arbitrage, après avoir reconnu que les demandes d'augmentation de salaires des employés ne sont pas sans fondement, déclare que « la nature des franchises octroyées à cette compagnie entraîne une distribution du travail qui peut difficilement se traduire, pour l'employé, par une paye hebdomadaire suffisante et régulière ». A la suite de cet argument, il est mentionné dans la sentence arbitrale que la preuve faite par la compagnie de son incapacité absolue de payer quelque augmentation de salaire a été très claire. Le président dans ce rapport majoritaire, ajoute ce qui suit:

« Ces renseignements d'ordre interne revêtent un caractère particulièrement confidentiel et il ne nous paraît ni nécessaire ni opportun de les révéler, non plus que d'étayer nos conclusions de trop grandes précisions. »

Toute augmentation de salaire est donc refusée. L'arbitre syndical est dissident.⁸

Dans la sentence rendue dans l'affaire de The Montreal Hat & Cap Manufacturers Association, l'on propose une nouvelle formule d'ajustement des salaires à l'indice du coût de la vie. Voici dans quels termes cette formule est présentée:

« Au lieu d'une clause d'ajustement automatique d'après les variations de l'indice du coût de la vie, la convention collective peut établir que l'agent négociateur, l'Union, aurait le droit, en tout temps, de reprendre les discussions sur les salaires au cours de la durée de la convention collective,

(7) Ibidem, document 571, page 7.

(8) Ibidem, document 578, page 1.

s'il survenait augmentation dans l'indice du coût de la vie après le 1er avril 1952. »⁹

Dans un autre cas celui de la *Dominion Textile Co. Ltée*¹⁰, les arbitres n'ont pu s'entendre d'aucune façon sur la question d'augmentation de salaires, l'arbitre patronal recommandant \$0.06 l'heure d'augmentation de salaire; l'arbitre syndical, \$0.20 l'heure; le président du tribunal, \$0.13 l'heure.

Le président de ce tribunal explique qu'en décidant ainsi, il a pris en considération les intérêts des groupes suivants: a) les employés de la compagnie; b) les actionnaires de la compagnie et; c) le consommateur.

Dans sa sentence, le juge donne comme motif à sa décision, les conditions économiques difficiles dans lesquelles se trouve l'industrie du textile tout entière au Canada. Il dit que la preuve a été faite du fléchissement considérable des commandes dans les six derniers mois, du chiffre considérable des inventaires et du ralentissement obligatoire dans la production. Comme raison principale pour expliquer la présente situation, le distingué juge dit ce qui suit:

« Une des raisons principales est sans contredit le fait que les détaillants et le public consommateur se sont approvisionnés l'an dernier d'une quantité de stock beaucoup plus considérable qu'à l'accoutumée dans l'expectative d'une hausse des prix causée par la guerre de Corée. »¹¹

Entre autres choses, le président observe que, malgré le fait que l'industrie américaine du textile paie des salaires plus élevés à ses employés, soit un différentiel d'environ \$0.32 l'heure, les compétiteurs américains vendent sur le marché canadien des produits similaires à ceux fabriqués par la compagnie en

cause à un prix inférieur à cette dernière. Toute augmentation de salaires accordée réduira encore le différentiel, et rendra la concurrence américaine plus difficile à rencontrer pour les produits canadiens.

C'est probablement une des principales raisons pour laquelle le président du tribunal a recommandé à l'Union l'instauration du plan de boni suggéré par la compagnie.

Le président du tribunal souligne également que certains employeurs des Etats-Unis dans l'industrie du textile ont dernièrement renouvelé leur contrat collectif de travail avec leurs employés, représentés par des unions responsables; mais, ce renouvellement n'enregistre aucune augmentation de salaires et, dans certains cas enregistre même une diminution pour les industries fabriquant des substituts du textile. Le président reconnaît toutefois que les salaires payés aux Etats-Unis sont de beaucoup supérieurs à ceux payés au pays.

Nous croyons devoir citer, en plus, ces paroles du président du tribunal qui sont des explicites dans le cas de l'industrie du textile.

« De plus, il y a à considérer le fait que nous avons refusé d'accéder aux demandes additionnelles de l'union de nature économique pour les raisons déjà mentionnées. Enfin, votre président est d'opinion que si la Compagnie Dominion Textile Limited est le leader dans l'industrie du textile au Canada pour ce qui est de la production, il n'est que juste que cette dernière Compagnie soit également le leader en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail en général.

Il faut également noter le fait que le contrat dont nous recommandons la signature aux parties est pour la période d'une année à compter de la date de la signature, et qu'il est impossible de prévoir actuellement ce que seront les conditions économiques durant cette période de temps, Il n'y a pas de doute que dans la période actuelle, les deux parties doivent faire des sacrifices, l'Union en consentant à accepter moins que ses demandes originaires et la Compagnie en allant à l'extrême limite de sa capacité de payer, sans affecter toutefois sa structure financière, pour accorder à ses employés une augmen-

(9) Ministère du travail, document No 574, page 2; date de sentence: 1er avril 1952. Différend entre "Montreal Hat & Cap Manufacturers Association" et "Cap Makers Union". Membres du tribunal: Président: Joseph H. Fine; arbitre patronal: Isadore Goldin; arbitre syndical: Maurice Silcoff.

(10) Ministère du travail, document No 567, page 10; date de sentence: 13 mars 1952. Différend entre "Dominion Textile Company Limited" et "United Textile Workers of America". Membres du tribunal: Président: René Lippé; arbitre patronal: A. Stewart McNichols; arbitre syndical: Jacques Perreault.

(11) Ibidem, document 567, page 10.

tation de salaire, comme ce capital humain est sans contredit pour la Compagnie son actif le plus important. »¹²

Les augmentations de salaires dans le cas des hôpitaux présentent toujours une certaine difficulté. Dans l'affaire de l'*Hôtel-Dieu de Sherbrooke*¹³, le président du tribunal rapporte que les dirigeants de la dite institution hospitalière, qui, bien qu'importante, n'a pas encore dix ans d'existence, plaident incapacité de payer tout en ne soutenant pas que les salaires demandés par les employés soient exagérés.

L'employeur soutient que les difficultés rencontrées par une oeuvre naissante de cette envergure et les bonnes conditions de travail offertes pour le personnel, le dit hôpital étant une institution très moderne, devraient justifier des salaires inférieurs à ceux payés dans les institutions similaires.

Le président du tribunal dit ne pas pouvoir admettre un tel raisonnement parce que, dans un tel cas, ce serait les employés qui seraient obligés de payer une forte partie du fardeau de l'hospitalisation. Ce fardeau, à cause du caractère public de cette institution, revient plutôt à la société entière. D'après l'opinion majoritaire des membres du tribunal, c'est aux classes plus fortunées qu'il faut demander d'en solder les frais.

Pour revenir à l'industrie du textile, nous référons nos lecteurs au cas de la compagnie *Duplan of Canada Limited*¹⁴. Il est intéressant de noter que les remarques du président du tribunal sont sensiblement les mêmes que celles déjà rapportées dans cette chronique concernant la *Dominion Textile Limited*. L'arbitre patronal présente un rapport minoritaire dans cette sentence.

(11) Ibidem, document 567, page 11.

(13) Ministère du travail, document No 573, page 4; date de sentence le 27 mars 1952. Différend entre "*Hôtel-Dieu de Sherbrooke*" et "*Alliance des infirmiers de Sherbrooke*". Membres du tribunal: Président: Raymond Beaudet; arbitre patronal: Lucien Hébert; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

(14) Ministère du travail, document No 587, page 3; date de sentence: le 14 mai 1952. Différend entre "*Duplan of Canada Limited*" et "*Le Syndicat national catholique du textile de Montmagny Inc.*" Membres du tribunal: Président: Juge Joseph Bilodeau; arbitre patronal: Pierre Letarte; arbitre syndical: Louis-Philippe Pigeon.

Dans le cas de la compagnie *H. & R. Arms Company Limited*¹⁵, des considérations intéressantes sont contenues tant dans le rapport majoritaire que minoritaire de ce tribunal d'arbitrage. Des questions très spéciales ont été soulevées, étant donné que la compagnie en cause, nouvellement établie dans la province de Québec est, non en droit mais en fait, une filiale d'une importante compagnie américaine.

Le rapport majoritaire fait porter la discussion sur le plan des relations industrielles proprement dites. Il propose une formule de compromis sur la question des salaires sans se prononcer sur le quantum de l'augmentation à être accordée. Autrement dit, la sentence donne l'avantage aux syndicats en cause de signer un contrat collectif avec la dite compagnie, quitte à négocier à nouveau une augmentation de salaires pendant la durée du dit contrat. Cette proposition, dit la sentence, aurait pour effet de placer le syndicat en meilleure position pour négocier un contrat de travail.

Dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical, la discussion est portée sur un terrain beaucoup plus absolu et beaucoup plus élevé. Il y est traité des relations économiques canado-américaines et de l'attitude que devraient tenir nos gouvernements tant fédéraux que provinciaux vis-à-vis l'entrée des capitaux américains dans la Province.

Le rapport minoritaire ajoute qu'une compagnie nouvellement installée au pays avec les intérêts américains ne devrait pas pouvoir mettre en preuve l'état de ses recettes et dépenses en plaçant l'incapacité de payer les salaires réclamés par leurs employés. Evidemment ces salaires doivent être au niveau des salaires payés dans les autres industries du lieu et de la région où une telle compagnie décide de s'établir.

Nous voulons, sous ce titre des salaires, souligner un dernier cas, celui des *Scieries Saguenay et Al*¹⁶.

(15) Ministère du travail, document No 603, pages 8 et 9; date de sentence: 14 juin 1952. Différend entre "*H. & R. Arms Company Limited*" et "*Association des employés d'armes à feu de Drummondville*". Membres du tribunal: Président: Jean-H. Gagné; arbitre patronal: Jean Massicotte; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

(16) Ministère du travail, document No 609, pages 6-7-8; date de sentence: le 10 juin 1952. Différend entre "*Scieries Saguenay et Al*" et "*Différends syndicaux de la Région du Lac St-Jean*". Membres du tribunal: Président: René Lippé; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: Oslas Fillon.

La particularité de ce cas est qu'il couvre neuf employeurs groupés dans la région de Chicoutimi et du Lac St-Jean. Cette initiative des employeurs représentés par l'Association professionnelle des industriels, n'avait pas pour but l'obtention d'un décret-loi.

Nous croyons qu'une telle initiative favorise le concept de la négociation collective à l'échelle de l'industrie dans une région donnée. Comme le dit le président dans un rapport unanime:

« Il est de l'intérêt des parties en cause qu'un contrat identique soit signé par le Syndicat et tous les employeurs, tant sur les clauses de nature non économique que sur les clauses de nature économique y compris la classification et la fixation des taux de base, sauf en ce qui concerne le différentiel de régions tel que ci-après expliqué. »

Nous croyons qu'une telle formule, tout en procurant aux employeurs et aux employés concernés les mêmes avantages qu'un décret-loi, leur laisse l'entière responsabilité de l'application de conventions collectives dans leurs entreprises respectives et une plus grande part dans la négociation des dites conventions.

En plus de ces particularités, cette sentence arbitrale contient à notre avis, des considérations très intéressantes sur la façon d'envisager l'établissement d'un différentiel dans les salaires payés par des entreprises établies dans une même région, mais à des endroits différents. Nous pouvons voir aussi comment l'on peut apprécier le cas particulier d'un employeur qui, à cause de circonstances spéciales, ne peut pas payer les mêmes salaires que ses compétiteurs. Ceci nous indique qu'une formule de négociation de convention collective à l'échelle de l'industrie dans une région donnée pourrait quand même garder assez de souplesse pour établir des différentiels convenables dans la fixation des taux de salaires. Elle pourrait également couvrir les cas particuliers qui peuvent se présenter, comme, par exemple les difficultés financières d'un employeur donné.

LA RÉTROACTIVITÉ

Comme on le sait, le principe de la rétroactivité est appliqué différemment dans les sentences arbitrales. La période durant laquelle l'augmentation de sa-

laire serait rétroactive est liée à celle de la durée du contrat de travail à intervenir entre les parties.

Dans les deux cas suivants, soit celui de la *Quebec Newspaper Co.*¹⁷ et celui de la *Dominion Textile Co.*¹⁸, la rétroactivité entière à la date de l'expiration de l'ancien contrat est accordée aux parties en cause.

Nous citons ici les termes mêmes employés par le président du tribunal d'arbitrage, monsieur le juge René Lippé, termes par lesquels cette rétroactivité est accordée dans le cas de la *Dominion Textile*:

« Votre tribunal est unanime à reconnaître le principe de la rétroactivité quant aux salaires. Maître Jacques Perreault, arbitre syndical et le président de votre tribunal sont d'opinion que l'augmentation de salaire sur laquelle les parties s'entendent lors de la signature du contrat à intervenir soit rétroactive à la date de l'ancien contrat pour les employés qui ont été continuellement à l'emploi de la Compagnie depuis cette date ou à telle date subséquente pour les employés qui sont entrés à l'emploi de la Compagnie depuis le cinq (5) septembre 1951 et qui sont encore à son emploi. Monsieur A. S. McNichols arbitre patronal, tout en admettant le principe de la rétroactivité désire faire quelques réserves quant aux quantum vu la situation économique présente, réserves qu'il expliquera dans son rapport séparé. Par conséquent, votre président recommande que la Compagnie paie rétroactivement à chacun de ses employés qui ont été continuellement à son emploi soit depuis le cinq (5) septembre 1951, ou depuis toute autre date subséquente, un montant de treize (13) cents de l'heure pour chaque heure travaillée par ses employés soit depuis le cinq (5) septembre 1951 ou depuis telle date subséquente de leur entrée à l'emploi de la Compagnie telle que mentionnée ci-dessus. Cette rétroactivité devra

(17) Ministère du travail, document No 564, page 3; date de sentence: le 26 février 1952. Différend entre "Quebec Newspaper Co." et "L'Union typographique". Membres du tribunal: Président: Joseph Marier; arbitre patronal: Atrien Villeneuve; arbitre syndical: Jacques DeBilley.

(18) Ibidem, document No 567, page 11.

être payée par la Compagnie dans le mois qui suivra la date de la signature du contrat à intervenir entre les parties. »

Dans un autre cas, celui de *Vapor Car Heating Company of Canada Limited*¹⁹, les membres du tribunal d'arbitrage, à leur majorité, l'arbitre patronal étant dissident, accordent la rétroactivité malgré le fait que les parties en étaient à leur premier contrat. Le président de ce tribunal d'arbitrage dans son rapport, souligne que le tribunal ayant été formé le 23 janvier de l'année en cours, cette rétroactivité ne devrait pas remonter plus tard qu'au 1er janvier de la même année. Dans le texte de la sentence, l'on semble relier cette décision à une mauvaise foi non volontaire de la part des agents négociateurs. Voici en quels termes le président s'explique sur le sujet:

« De plus, quoique les négociations aient paru quelque peu prolongées, la majorité des membres de votre conseil ont pris en considération le fait que c'est la première convention collective négociée jusqu'ici par les employeurs, ce qui expliquerait, de certaine façon, leur manque initial d'assurance en eux-mêmes, alors qu'un tel manque d'assurance pourrait équivaloir à de la mauvaise foi dans le cas de négociateurs plus expérimentés. »

Dans un autre cas, où il s'agit également du premier contrat, soit celui de *Scieries Saguenay & Al*²⁰, les membres du tribunal n'accordent aucune rétroactivité. Le président du tribunal souligne que l'argument de l'incapacité de payer a été aussi considéré dans cette décision.

Dans l'affaire de la compagnie *Duplan of Canada Limited*²¹, malgré le fait que la compagnie en cause a fortement prouvé son incapacité de payer, malgré le fait que la compagnie prétend être liée par sa politique de fixation des prix six (6) mois à l'avance, le président du

tribunal, monsieur le juge Bilodeau, et l'arbitre syndical décident majoritairement d'accorder un effet rétroactif à l'augmentation de salaire prévue à compter de l'expiration de la présente convention collective de travail. Le seul correctif apporté est de recommander une extension de la durée du contrat de travail qui serait conclu pour vingt (20) mois au lieu de l'être pour douze (12).

Dans un autre cas, celui de la *Compagnie de bois de Ste-Agathe Ltée*²², les membres du tribunal, à l'unanimité et dans le but de faciliter aux parties un règlement convenable dans l'application de la sentence arbitrale décident d'accorder une somme fixe de \$25.00 comme compensation accordée à tous les salariés de la dite compagnie ayant au moins un an d'emploi continu au service de la compagnie antérieurement à la date de la dite sentence arbitrale. Cette compensation est accordée pour remplacer la rétroactivité.

L'on a discuté dans le cas d'une entreprise de transport public, soit celle de *Laval Transport Inc.*²³, de la question de la rétroactivité en rapport avec la preuve d'incapacité de payer présentée par la compagnie en cause. L'on n'accorde pas la rétroactivité et voici dans quels termes les membres du tribunal s'expriment sur le sujet par la voix du président, monsieur le juge René Lippé.

« Nous sommes unanimes à reconnaître le principe de la rétroactivité. Toutefois, nous croyons qu'il est impossible actuellement de payer quelque rétroactivité que ce soit. Nous ne croyons pas, après l'étude du bilan et autres documents qui ont été déposés devant votre tribunal d'arbitrage que la Compagnie ait les moyens de le faire. Nous tenons à souligner également le fait que nous avons pris en considération dans la fixation des nouveaux taux d'embauchage, ce fait qu'aucune rétroactivité n'était payée. Evidemment ceci n'a pas été le seul facteur, mais un des facteurs

(19) Ministère du travail, document No 590, page 4; date de sentence: le 14 mai 1952. Différend entre "Vapor Car Heating Company of Canada Limited" et "United Steelworkers of America". Membres du tribunal: Président: Roger Guilmet; arbitre patronal: George Gilbert Walsh; arbitre syndical: Roméo Mathieu.

(20) Ibidem, document No 609, pages 11 et 12.

(21) Ibidem, document No 587, page 4.

(22) Ministère du travail, document No 606, page 2; date de la sentence: le 13 juin 1952. Différend entre "La Compagnie de bois de Ste-Agathe Limitée" et "Union des Travailleurs du bois ouvré de Ste-Agathe des Monts". Membres du tribunal: Président: Jean Filion; arbitre patronal: Gaston Cloutier; arbitre syndical: Gérard Poitras.

(23) Ibidem, document No 610, page 4.

que nous avons étudiés sur cette question. »

La rétroactivité est également refusée dans un autre cas pour la même raison d'incapacité de payer de la compagnie. Les membres du tribunal sont unanimes à ce sujet. C'est le cas de l'*Association Patronale des Manufacturiers de Chaussures du Québec*, pour le cas de *Wilmont Shoe Company Ltd*²⁴. Toutefois la président du tribunal souligne bien que: « *La question de rétroactivité a été décidée dans le présent cas, sur un cas d'espèce et non de principe.* ».

3—PLAN DE PRIME AU RENDEMENT

Dans la sentence arbitrale concernant la *Compagnie Dominion Textile Ltd*²⁵, il y est traité d'une demande de la compagnie en cause relative à l'instauration d'un plan de boni à la production. La dite recommandation est majoritaire, l'arbitre syndical étant dissident. Voici dans quels termes cette demande est accordée:

« La majorité de votre tribunal est d'opinion que ce plan de boni (Wage Incentive Plan) n'est pas mauvais en soi. En effet, s'il est bien appliqué il permet à la Compagnie de produire davantage en diminuant son coût de revient, de maintenir plus de stabilité dans l'embauchage, ce qui est une politique saine, et permet également à l'ouvrier de faire un salaire plus considérable sans que l'accroissement des tâches nécessitées par l'instauration du plan équivaille au speed-up. Par conséquent c'est l'opinion de la majorité de votre tribunal que ce qui pourrait être dangereux pour les ouvriers serait une mauvaise application du plan, et non pas comme nous l'avons dit, le plan lui-même.

Or nous sommes d'opinion que les clauses du contrat dont nous recommandons la signature aux parties, contiennent toutes les précautions nécessaires. »

Le président du tribunal expose ensuite comment les employés peuvent faire un essai loyal du dit plan de primes au rendement, sans être victimes d'une injustice de la part de la compagnie à leur endroit.

Il souligne entre autre considération qu'il a été prouvé en dehors de cet arbitrage que l'industrie du textile traverse actuellement une crise financière des plus difficiles dont les causes sont diverses.

Le président mentionne alors que la concurrence la plus forte qu'ait à subir l'industrie canadienne du textile lui vient des Etats-Unis. Or, dans la plupart des usines américaines, on a déjà instauré un tel système de primes au rendement.

Enfin, le président du tribunal et l'arbitre patronal font des suggestions pour faciliter l'instauration de ce plan:

« L'arbitre patronal et le président du présent tribunal d'arbitrage recommandent à la Compagnie avant de mettre en vigueur son programme de plan de boni, de réunir les délégués d'ateliers de l'Union (Union's stewards) avec le personnel de la Compagnie chargé de la mise en exécution de ce plan pour leur expliquer les principes basiques du plan. De plus, nous recommandons à la Compagnie de considérer très sérieusement l'opportunité d'entraîner un de ses employés par moulin concerné, membre de l'Union au chronométrage des temps unitaires (Time study work). Ce employé serait désigné par l'Union et devrait être acceptable à la Compagnie. Nous croyons qu'une telle disposition permettrait aux membres de l'Union de mieux comprendre les méthodes du chronométrage des temps unitaires (time study work), et de plus, leur assurerait une protection plus adéquate au cas où ils auraient des revendications à formuler contre la fixation des normes ou standards. »

Sous ce même titre nous pouvons noter une autre sentence arbitrale qui traite de l'évaluation des tâches et de la classification des employés. C'est le cas de la *Compagnie Vapor Car Heating Co. of Canada Limited*²⁶. Le président du

(24) Ministère du travail, document No 607, page 12; date de la sentence: le 10 juin 1952. Différend entre "L'Association Patronale des Manufacturiers de Chaussures du Québec" et "Wilmont Shoe Co. Ltd." et le "Syndicat des Travailleurs en Chaussures de Montréal". Membres du tribunal: Président: René Lippé; arbitre patronal: Marcel Cazavan; arbitre syndical: Marc Lapointe.

(25) Ibidem, document No 567, page 6

(26) Ibidem, document No 590, page 3.

tribunal expose le problème d'une entreprise dont la mauvaise évaluation des tâches et la mauvaise classification des employés sont au détriment des deux parties en cause.

Nous notons dans cette sentence que les membres du tribunal décident à l'unanimité, que la classification des tâches est une formule dont la solution doit être laissée à la direction de l'entreprise en cause; ils ajoutent que les employés pourraient formuler des griefs si cette classification leur était nettement désavantageuse.

Sous la classification des tâches, soulignons la sentence rendue dans le différend survenu entre *Canadian Industries Limited* et l'Union de ses employés²⁷. Dans ce cas, les membres du tribunal à l'unanimité décident que la demande de l'Union à l'effet que la compagnie lui donne la description totale des 350 tâches et plus, remplies par les employés, doit être refusée, à cause des désavantages qu'une telle méthode pourrait apporter à la compagnie.

4—LA SÉCURITÉ SYNDICALE

Nous ne mentionnons ici que quelques cas qui ont attiré notre attention. Dans la sentence arbitrale concernant la compagnie *Simmons Limited*²⁸, les membres du tribunal recommandent qu'il soit laissé au choix de signer une formule d'autorisation de retenue syndicale d'une manière révocable ou irrévocable en disant que l'expérience indique qu'il y a certains employés qui sont prêts à s'engager de cette façon d'une manière irrévocable et d'autres, non.

Dans le cas déjà cité des *Scieries Saguenay & Al*²⁹, la partie ouvrière avait demandé l'atelier syndical imparfait avec une clause de retenue syndicale obligatoire et irrévocable. Le pré-

sident du tribunal et l'arbitre patronal décident majoritairement d'accorder la retenue syndicale volontaire et irrévocable mais refusent d'accorder quelque autre formule que ce soit de sécurité syndicale en disant que la majorité du tribunal est d'opinion qu'en vertu des lois qui nous régissent, on ne peut forcer la partie patronale, si elle n'y consent pas de plein gré, à accepter une telle clause.

Dans l'affaire de *Ivanhoe Frigon, jr*³⁰, les membres du tribunal d'arbitrage recommandent à l'unanimité l'acceptation d'une clause de retenue syndicale volontaire et irrévocable. Nous donnons ici les motifs qui ont amené les membres du tribunal à prendre cette décision.

« 1. Considérant que la demande du Syndicat n'est pas rigide puisque l'employé lui-même doit donner volontairement une autorisation à son employeur.

2. Considérant que le principe d'irrévocabilité de la retenue syndicale est, jusqu'à un certain point, admis par notre législation du travail puisque, d'après la loi des Syndicats professionnels, un syndicat a le droit d'exiger les cotisations de ses membres trois mois après que ceux-ci ont donné leur démission.

3. Considérant que la demande du Syndicat n'est pas exagérée et qu'elle est même inférieure, au point de vue de sécurité syndicale, à ce qui est généralement accordé par d'autres tribunaux d'arbitrage. (Un relevé de toutes les sentences arbitrales pour l'année 1950 révèle que ces tribunaux n'ont pas accordé à la partie syndicale moins que la retenue volontaire irrévocable.)

4. Considérant que cette clause n'entraîne aucun déboursé de la part des employeurs et ne leur cause aucun inconvenient sérieux.

5. Considérant que les raisons de trouble et de surcroît de travail invoquées par la partie patronale ne

(27) Ministère du travail, document No 604, page 3; date de la sentence: le 6 juin 1952. Différend entre "*Canadian Industries Ltd*" et "*United Mineworkers of America*". Membres du tribunal: Président: J.-Alfred Gaudet; arbitre patronal: Raymond Caron; arbitre syndical: Charles-A. Lussier.

(28) Ministère du travail, document No 560, page 2; date de la sentence: le 21 juin 1952. Différend entre "*Simmons Limited*" et "*L'Union Industrielle des Ouvriers en Lingerie*". Membres du tribunal: Président: C.H. Cheasley; arbitre patronal: P. Vaillancourt; arbitre syndical: G. Walsh.

(29) Ibidem, document No 609, page 4.

(30) Ministère du travail, document 591, page 2; date de la sentence: le 5 mai 1952. Différend entre "*Ivanhoe Frigon, jr*" et "*Le Syndicat catholique des employés de magasins d'Amos*". Membres du tribunal: Président: Normand Grimard; arbitre patronal: J.-E. St-Onge; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

paraissent pas suffisantes puisque les employeurs doivent actuellement faire d'autres retenues sur les salaires de leurs employés pour l'assurance-chômage, l'impôt sur le revenu, etc.

5—RECOMMANDATIONS DES NÉGOCIATIONS DIRECTES AU COURS DE L'ARBITRAGE

Dans les sentences arbitrales que nous avons étudiées, nous remarquons dans certains cas que les membres du tribunal d'arbitrage ont suggéré aux parties de réouvrir les négociations directes et d'essayer de nouveau de s'entendre avant de continuer les procédures. Ceci semble indiquer que les parties en cause n'avaient pas épuisé les stages préliminaires prévus par la loi avant de procéder à l'arbitrage.

Comme références, nous ne citerons ici que deux cas, soit celui de *Crane Limited*³¹ et celui de *L'Etoile du Nord Limitée*³².

Nous rapportons plus bas le contenu de la recommandation intérimaire rendue dans le cas de *L'Etoile du Nord Limitée* par les membres de ce conseil d'arbitrage présidé par le juge Georges-H. Héon. Cette recommandation intérimaire suggère aux parties de réouvrir les négociations directes.

« Le Conseil d'arbitrage constitué pour régler le présent différend, à la suite de deux séances délibérantes tenues ce jour, à la chambre du président, le juge Georges-H. Héon, au palais de Justice, recommande unanimement, sans préjudice aux droits des parties et au mandat du conseil, ainsi qu'il suit :

Attendu qu'au cours des séances délibérantes, le conseil a appris officiellement que des amendements importants devaient être apportés au décret relatif aux métiers de l'imprimerie;

Attendu que le conseil a vérifié, ce jour, que les amendements décrétés seront publiés dans la Gazette Officielle de la présente semaine;

Attendu que ces amendements sont de nature à changer la situation des parties au différend et la sentence que le conseil est appelé à rendre :

Qu'il soit recommandé aux parties :

1—*De ré-ouvrir immédiatement les libres négociations sur les demandes soumises au conseil, au lieu et heure qu'il leur plaira de fixer, après entente;*

2—*Que les parties fassent rapport au président ou au greffier du conseil le ou avant le 31 mars 1952, du progrès de leurs négociations, mentionnant spécifiquement les questions où il y a entente et celles où l'entente a été impossible;*

3—*Que le conseil se tiendra à la disposition des parties, durant les négociations, pour aider ces dernières, si les parties le requièrent ensemble;*

4—*Que le conseil, une fois ces nouvelles négociations terminées, rendra sa sentence sur les demandes non réglées entre les parties, s'il y a lieu.»*

(31) Ministère du travail, document 575, page 4; date de la sentence: le 7 avril 1952. Différend entre "Crane Limited" et "United Steel Workers of America". Membres du tribunal: Président: Maurice Fortin; arbitre patronal: H. McD Sparks; arbitre syndical: Bernard Rose.

(32) Ministère du travail, document No 576, pages 3 et 4; date de la sentence: le 5 avril 1952. Différend entre "L'Etoile du Nord Limitée" et "Le Syndicat national catholique des employés d'hebdomadaires de Joliette". Membres du tribunal: Président: Georges-H. Héon; arbitre patronal: S.H. Miller; arbitre syndical: G.-A. Gagnon.