

Relations industrielles Industrial Relations



Conflits du travail et arbitrage obligatoire

Gérald Dion

Volume 2, Number 6, February 1947

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023861ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023861ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dion, G. (1947). Conflits du travail et arbitrage obligatoire. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 2(6), 3–6. <https://doi.org/10.7202/1023861ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1947

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Au point de vue patronal, en ce sens qu'elle vise à soustraire au Capital la faculté exclusive de disposer de ses bénéfices par la coercition exercée sur l'entreprise de payer des salaires supérieurs.

Au point de vue ouvrier, en ce sens qu'elle accorde une participation indirecte aux bénéfices, et partant, ce que l'ouvrier considère comme un premier pas vers la participation complète.

Conditions d'application

Mais si le principe de la capacité de payer constitue un progrès notable dans la détermination du salaire et une importante modification au sein de l'entreprise moderne, sa conception actuelle prête flanc aux justes critiques que nous avons mentionnées dans notre article précédent. C'est donc en lui apportant certaines retouches qu'il aura le caractère que l'on veut lui donner.

1) Ce principe ne peut et ne doit pas être considéré uniquement en regard de l'entreprise, mais de l'industrie même, soit sur le plan régional, soit sur le plan national, de façon à ce que la détermination du salaire se fasse sur la capacité de l'industrie elle-même dans une région économique donnée. C'est d'ailleurs en ce sens que Walter Reuther voulait orienter ce principe. Par ailleurs, la formule même de nos Comités paritaires est une application de ce principe, alors que le Gouvernement en ratifiant les taux de salaires *débat*tus par les parties signataires à la convention, ne le fait généralement qu'en tenant compte de la capacité de payer de l'industrie dans le territoire assujéti au décret. Que cette formule soit davantage poussée par le Gouvernement, en instituant des enquêtes au sein de chaque entreprise et nous avons une application rigoureuse du principe de la capacité de payer dans sa teneur actuelle. Il est intéressant de noter ici que l'on préconise actuellement cette formule de comités paritaires en Europe. Mais naturellement on la présente comme une idée neuve.⁴

2) Si le principe de la capacité de payer, par ailleurs, doit être accepté par la partie ouvrière, celui de l'incapacité de payer doit l'être aussi. Et ceci ne pourra être accompli que par des réformes profondes dans les tendances actuelles du syndicalisme ouvrier où la surenchère semble l'unique fin et raison d'existence.

3) Enfin, il ne faut pas demander au principe de la capacité de payer plus qu'il n'est lui-même, c'est-à-dire une amélioration dans la technique de la détermination du salaire, et une des réformes si nécessaires dans la structure de l'entreprise moderne. Et c'est là notre conclusion.

Conclusion

Car si nous avons dans l'esprit la paix industrielle, comme suite logique à la paix tout court, comme l'une

(4) Bulletin Social des Industriels, Bruxelles, juillet août 1946, pp. 291-294.

des grandes aspirations sociales, et cela dans des relations de travail véritablement humaines, il nous faut regarder à des réformes plus profondes encore, dans la structure juridique et sociale de l'entreprise par la participation aux bénéfices, voir même à la gestion et à la propriété; plus même, il nous faut travailler à des réformes économiques de portée bien plus vastes: « changement dans le système des impôts, modification dans la propriété agraire et industrielle, développement dans les assurances sociales; diffusion de la coopération et renforcement de l'artisanat; attribution à des organismes publics des entreprises de monopole et d'autres grandes entreprises de productions. »⁵ Et encore ces réformes seront-elles insuffisantes « si elles ne s'accompagnent d'une réforme plus difficile et plus profonde: la réforme intérieure des hommes. Pour faire aboutir une institution neuve, il faut des hommes d'esprit renouvelé. » « Le nombre de nos chances n'est pas illimité. Elles reposent toutes sur quelques hommes, patrons, cadres et ouvriers, qui aient et se sentent la vocation de tenter ensemble les expériences libératrices et d'ouvrir ainsi une route difficile, mais éclairée d'espoir. »⁶

Car, c'est qu'encre encore là il nous faut remonter à un principe plus élevé, au principe suprême que le Christ donna aux hommes il y a deux mille ans et que son Eglise perpétue: « Tu aimeras ton prochain comme toi-même... »

(5) La participation des travailleurs au profit des entreprises à la lumière de la théorie Economique moderne. Les dossiers de l'Action Sociale Catholique, No 8, octobre 1946, pp. 593-604.

(6) G. Desbuquois, op. cit.

RAYMOND GÉRIN

Conflits du travail et arbitrage obligatoire

Dans le but de remédier aux conflits du travail, il ne manque pas de gens bien intentionnés, mais sans expérience en ces questions, qui suggèrent la création de tribunaux du travail et l'arbitrage obligatoire. Comme ce problème est loin d'être aussi simple, nous croyons opportun de rappeler certaines notions et d'ajouter quelques précisions.

D'abord, les conflits du travail ne sont pas tous de même nature et on ne doit pas confondre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Les premiers naissent de l'interprétation ou de l'application de relations juridiques issues soit de la loi ou d'ententes réalisées entre employeurs et syndicats; les seconds viennent à la suite de divergences d'opinion entre les parties au sujet de questions d'ordre économique, telles que la détermination du salaire, des heures de travail, etc.

A la rigueur, on peut concevoir des tribunaux du travail ou des commissions d'arbitrage aux décisions obligatoires et exécutoires pour tous ces genres de conflits. Cependant, il faut se demander si au lieu de les solutionner on ne les aggraverait pas davantage et si la réalisation de tels projets ne modifierait pas substantiellement notre régime économique et social. S'il n'y a pas d'objection à posséder des tribunaux spécialisés dont la juridiction se limiterait aux seuls conflits de droit, elles sont

(Suite à la page 6)

CAS PRATIQUES

Est-il légal pour un employeur d'infliger à ses employés une perte de temps d'un quart d'heure par cinq minutes de retard au travail?

Par la même occasion, pourriez-vous m'indiquer à quel critérium l'on peut reconnaître la légalité d'une disposition contractuelle?

La légalité d'une disposition se juge à un critérium contenu dans les deux articles suivants du Code civil:

A—Art. 13: "On ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l'ordre public ou les bonnes moeurs."

B—Art. 14: "Les lois prohibitives emportent nullité, quoiqu'elle n'y soit pas prononcée."

L'ordre public c'est celui dont le maintien intéresse l'existence même de la société. C'est à cette fin que sont ordonnés le droit constitutionnel, le droit administratif, le droit criminel, les lois concernant les droits de familles, celles touchant à l'état ou à la capacité des personnes, celles qui ont pour objet d'éviter la fraude ou de protéger les tiers et, en général, tout le droit public.

L'expression **bonnes moeurs** s'entend des moeurs conformes à la morale chrétienne.

Quant aux **lois prohibitives** ce sont celles qui comportent une défense de faire quelque chose. Et, l'article 14 du Code civil statue sur les conséquences de leur violation en décrétant que tout ce qui est fait en contravention de leurs dispositions est nul, alors même que la nullité ne serait pas prononcée.

Il ressort donc de ces quelques principes que le critérium en question comporte trois éléments essentiels dont il faut tenir un égal compte dans l'appréciation d'une disposition particulière. Telle disposition est-elle contraire à l'ordre public? Est-elle contraire aux bonnes moeurs? Est-elle contraire à quelque loi prohibitive? Si vous pouvez répondre **non**, dans chaque cas, la disposition dont il s'agit est évidemment légale. Par contre, si vous devez répondre **oui** ne fusse qu'à une seule de ces questions, la disposition concernée doit être jugée illégale.

Dans l'espèce, il s'agit de savoir si l'employeur a le droit d'exercer une sanction en perte de temps contre les employés en retard au travail.

En autant que son application n'entraîne pas une contravention aux salaires fixés par des décrets ou les ordonnances de la Commission du salaire minimum, cette pénalité ne nous paraît en rien contraire à l'ordre public. Elle n'est qu'une mesure disciplinaire tendant seulement à obtenir une rigoureuse ponctualité à l'emploi. Qui ne voit, du reste, dans les grandes industries où la rationali-

sation a institué le travail à la chaîne, le préjudice qu'un employeur pourrait subir du simple retard d'un employé à son poste? Des centaines d'opérations pourraient s'en trouver affectées...

Ce moyen de sanction serait-il davantage contraire aux bonnes moeurs? Non plus, sauf s'il était pratiqué sur une base d'exagération telle qu'il cesserait d'être une simple mesure disciplinaire pour devenir une affaire d'exploitation équivalant à vol.

Nous suggérerions toutefois à l'employeur, pour éviter les dangers d'injustices dans certains cas particuliers, de ne pas "infliger" ces sanctions d'une façon trop impitoyable ni sur une base trop générale. Les cas de retards suffisamment motivés devraient être traités avec générosité.

Enfin, il n'existe pas de loi, que nous sachions, pour interdire à un employeur de pénaliser les employés en retard à leur travail. De sorte que, nous pouvons conclure, ayant répondu négativement à nos trois questions, que la façon d'agir de cet employeur vis-à-vis des employés retardataires n'a rien d'illégal, en autant qu'il exerce ces pénalités dans des limites raisonnables et qu'il ne s'en autorise pas pour enfreindre les dispositions d'un décret ou le minimum du salaire fixé par les ordonnances. Mais, en saines relations industrielles peut-on dire qu'une telle mesure disciplinaire est toujours sage? Nous préférierions que les sommes perçues comme amendes fussent versées dans un fonds spécial destiné à l'organisation de services sociaux dans l'entreprise.

Donat QUIMPER

NOS COLLABORATEURS

Omer Genest, ptre, Conseiller moral du Conseil Régional Saguenay—Lac-St-Jean des Syndicats Nationaux.

Raymond Gérin, L.S.Soc., secrétaire du Comité paritaire de l'imprimerie et des arts graphiques de Québec.

Donat Quimper, LL.L., L.S.Soc., professeur à la Commission d'apprentissage de l'Institut de la Chaussure de la province de Québec et directeur adjoint du Service de conciliation et d'arbitrage du ministère provincial du Travail.

ECONOMIC CAPACITY AND DETERMINING OF WAGES

In a previous article¹ we discussed the nature of a new formula: the "Economic Capacity" and the position adopted by Labour and Capital regarding that formula. Indeed, that survey of the question allowed us to consider this principle as a remarkable improvement in wage determination methods and an important modification in the structure of modern industry. Let us now see how this principle is characterized by these two features.

A notable improvement

In order to understand how the "economic capacity" formula constitutes such a progress, we must first establish what should be the characteristics of the ideal regulating principle of wage determination. Obviously, such a principle would give the worker a suitable wage to support himself and his family and would also be sufficiently coercive upon the employer to compel him to pay his employees such a wage and yet, not prove harmful to the economic stability of the undertaking concerned.

Now, if one considers the four main factors by which fair wages may be determined, to wit, in their order of usual importance:

- 1) the needs of the worker and of his family;
- 2) the worker's skill;
- 3) the employer's ability to pay;
- 4) the requirements of the commonweal,

one will notice that neither the two first nor the last of these factors embody the technical formula which through its equalizing features, would enable a fair wage scale to be established by means of one or several of the above determining factors.

So far no practical method has been found by which the first of these factors may be applied; indeed, the principle of the application of such a factor (the needs of the worker and of his family) is to be found only in the very heart of the employer who understands the nature of his duties towards his employees. Moral coercion is thus the principle of such a factor; unfortunately, as regards moral coercion, the Encyclicals have proven to be "a voice preaching in the desert".

The second factor, "the worker's skill", which is used to establish the rate paid for work of a given nature and quality with respect to some other kind of work, plays an important part in the fixing of wages on the labour market, and would therefore seem to be the ideal wage regulator, but the disastrous experiments of economic liberalism have proven that the very wages which

are based on such a principle are but minimum wages and favour only a small number of workers.

Finally, the fourth factor, "the requirements of the commonweal", merely plays a secondary part in wage determination, and its coercive power can be brought to bear upon the employer in certain particular circumstances only.

Therefore, a careful study of the third factor reveals that the latter is the one which bears the most resemblance to the ideal regulating principle. Indeed, the third factor comprises such a principle's three essential elements, i.e.: a) the basic wage, b) coercion upon the employer, and c) the required allowance for the economic stability of the undertaking. (Cf. our previous article on this subject)

Thus, the "economic capacity" formula constitutes a remarkable technical improvement in wage determination.

An important modification

The need for new formulas in modern industry has never been so keenly felt as during the present postwar period of transition. As stated by Mr. Eric A. Johnston, Past-President of the American Manufacturers' Association, "the two systems of capitalism and socialism will compete throughout the world for the minds of men. The two systems are on trial. In the final analysis that system which provides the greatest benefit to the greatest number of individuals will win out. I'm betting on capitalism. But, the unpleasant fact in this day is that not every man can take a chance. Not every man shares fully in the profits of the profit system."² "This is because there

exists the problem of industry" writes the Rev. F. G. Desbuquois. "Fifteen or twenty years ago it seemed that the struggle between Capital and Labour could still be settled by mere social reforms. It was then simply a question of bettering the wage-earners' living and working conditions by mere social legislation and collective agreements, whereas nowadays the reforms required involve the very relations between Capital and Labour. Quite obviously, the nature of the problem has changed."³

Now, the "economic capacity" formula is one of these modifications which is so direly needed in the field of labour relations and which is of the utmost importance both from the Capital and Labour viewpoints.

Indeed, this principle tends on the one part to deny employers the exclusive right to dispose of its profits because it compels them to pay higher wages.

(1) Bulletin des Relations industrielles, Vol. 2, No. 4, December 1946.

(2) The New York Times Magazine, Feb. 24, 1946.

(3) Les réformes de l'entreprise et la pensée chrétienne, p.a., Action Populaire, Editions Spes.

On the other hand, it grants Labour indirect profit-sharing and hence what the worker considers an important step towards integral participation.

Application

Although the "economic capacity" formula constitutes a remarkable improvement in wage determination and an important modification in modern industry, its actual conception lays itself open to the justified criticism that we mentioned in our previous article. Therefore, before being applied it will have to undergo certain slight alterations.

1) This principle cannot and must not be considered solely with respect to the concern but with respect to the entire industry, either on a regional or national basis, so that the determination of wages be effected according to the very economic capacity of the industry concerned in a given economic region. Besides, such is the manner in which Walter Reuther intended the principle to be applied. By the way, the method followed by our Parity Committees is an application of this principle; in fact, it is generally after taking into account the economic capacity of an industry located within the territorial jurisdiction of a decree that the Government ratifies the rates specified in the decree and previously discussed by the parties to the agreement. Should the Government further apply such a formula by carrying out investigations within each concern, we would witness a thorough and strict application of the "economic capacity" formula as presently understood. We believe that it is of interest to note here that the parity committee formula is actually being introduced in Europe; but naturally, it is being submitted as a new idea.⁴

2) If Labour is willing to accept the "economic capacity" formula, it must also accept "inability to pay" formula. Labour will come to accept the latter only after the present tendencies of trade-unionism will have been thoroughly reformed, because, outbidding seems to be the only purpose of unionism to-day.

3) Finally, more than the principle itself must not be expected from the "economic capacity" formula, that is to say: not more than an improvement in wage determination methods and one of the reforms so direly needed in the structure of modern industry. That is our conclusion.

Conclusion

If we consider that industrial peace is the logical continuation of national and international peace and that it is one of the greatest of all social aspirations, we must therefore seek to achieve much more important reforms again: reforms in the juridical and social structure of the enterprise through profit-sharing and even through participation in operation and ownership; moreover, we must contribute to the realization of economic reforms of far-reaching effect, namely: "changes in our system of income tax, modifications in agrarian and industrial own-

ership, the development of social insurances, the diffusion of co-operation and the promotion of handicrafts; the attribution of monopoly enterprises and other great production enterprises to State controlled organizations.⁵ And yet, such reforms will prove utterly inadequate "if they are not accompanied by a much more important and difficult reform: a reform of all men. In order to achieve success, a new institution needs men with renovated minds." "Our chances are not infinitely numerous and all of them rest in the hands of a few men "employers, associations and workers able and willing to try the liberating experiments together and thus steer a difficult course by the light of hope."⁶

And then once more we must apply a higher principle, the supreme principle which Christ gave to mankind two thousand years ago and which his Church will preach forever: "Love thy neighbour as thyself..."

(5) La participation des travailleurs au profit des entreprises à la lumière de la théorie économique moderne. Les dossiers de l'Action Sociale Catholique, No. 8, October 1946, pp. 593-604.

(6) G. Desbuquois, op. cit.

RAYMOND GÉRIN

Conflits du travail et arbitrage obligatoire

(Suite de la page 3)

tellement nombreuses lorsqu'il s'agit des conflits d'intérêts qu'il nous semble que la procédure actuelle est encore préférable. Ici, il s'agit d'une appréciation de valeur, d'un *droit à créer*: les juges ou les arbitres manqueraient de règle précise pour orienter leur décision. On comprend qu'en des cas exceptionnels, comme dans ceux des conflits dans les services publics ou les expropriations on s'en remette à de telles autorités, mais cela ne peut être admis partout. S'il appartenait à des juges ou à des arbitres de trancher de tels conflits, de par la loi, nous serions bientôt entraînés dans une économie dirigée par quelques personnes. Fixer les taux de salaire et les conditions de travail provoque automatiquement des répercussions sur le prix de revient et le prix de vente. Et cette pratique se généraliserait dans toutes les industries. La convention collective disparaîtrait pour faire place à des décisions d'autorité. Employeurs et syndicats perdraient graduellement toute mainmise sur leurs propres affaires pour s'en remettre à des individus choisis par le gouvernement. En effet, à chaque fois que l'on ne viendrait pas d'accord, on aurait recours à ces tribunaux et comme le choix du troisième arbitre relève de l'autorité publique, en dernière analyse, ce serait la politique qui dirigerait les conflits et dirigerait toute l'économie. Employeurs et syndicats seraient fatalement amenés à exercer des pressions sur les gouvernants et à mêler la politique à leurs affaires. Les conflits économiques tourneraient toujours en conflits politiques. Certains pays démocratiques, comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande et, aux Etats-Unis, l'état du Kansas ont déjà tenté cette expérience. Elle a eu des résultats dans les périodes de prospérité parce que les employeurs faisaient payer par les consommateurs les augmentations de salaire accordées par ces tribunaux. Durant la période de crise, les travailleurs n'ont pas accepté de diminution de salaire et les grèves se sont accrues en nombre et en longueur. Aussi ces mesures ont-elles été mises de côté.

A des tribunaux spécialisés pour régler les conflits de droit, nous n'avons aucune objection; mais l'arbitrage obligatoire ou des tribunaux du travail pour régler les conflits d'intérêts dont les sentences sont exécutoires, c'est utopique et préjudiciable au bien de tous.

Gérard DION

(4) Bulletin Social des Industriels., Brussels, July-August 1946, pp. 291-294.