

Relations industrielles Industrial Relations



[Untitled article]

Jean-H. Gagné

Volume 7, Number 1-2, December 1951, March 1952

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1023079ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1023079ar>

[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 document

Gagné, J.-H. (1951). [Untitled article]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 7(1-2), 55–60. <https://doi.org/10.7202/1023079ar>

Article abstract

Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois d'août, septembre et octobre de cette année et représentent plus de vingt-cinq décisions. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Les sentences étudiées dans la présente chronique ont été rendues pendant les mois d'août, septembre et octobre de cette année et représentent plus de vingt-cinq décisions. Suit un exposé des points qui nous ont le plus frappés dans leur contenu, sous les différents sujets mentionnés.

1—LES DROITS DE LA DIRECTION

En deux sentences, l'on a adjugé des demandes de reconnaissance des droits de la direction par une clause incluse dans la convention collective.

Dans le cas de la *Canadian Car & Foundry Limited*¹, voici la clause décidée à l'unanimité, comme devant être incluse dans la convention collective à être signée entre les parties:

« The Union recognizes the exclusive right of the Company to manage its plant and its other activities and to direct its working forces, to reorganize, close, disband any department or section thereof, and including the right to hire, suspend or discharge for cause, lay off, promote, demote and transfer employees, provided the company shall not use such rights and powers for the purpose of discriminating against any members of the Union or to evade seniority or other rights provided in this Agreement. »

Dans le cas de l'*Aluminum Company of Canada* (usines de Shawinigan)², l'on voit une décision semblable rendue à l'unanimité par les membres du tribunal:

« 1. Le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles d'administrer et d'opérer les usines, d'embaucher et de diriger le travail de salariés, sont dévolues à la Compagnie. Ces fonctions comprennent mais ne sont pas limitées au droit d'embaucher, de renvoyer, de promouvoir, de transférer, de suspendre, de discipliner et de congé-

dier pour cause; le droit de juger des qualifications requises de tout salarié pour remplir les devoirs de l'assignation et pour se conformer aux exigences de tout emploi; le droit d'apprécier jusqu'à quel point et par quelles méthodes, seront de temps à autre mises en vigueur les diverses opérations de production, y compris le droit d'augmenter, de réduire, de limiter, ou de cesser les opérations; le droit de publier et de mettre en force les règlements jugés opportuns pour l'amélioration de la sécurité, de l'efficacité et de la discipline, de même que pour la protection des employés, des usines et de l'équipement de la compagnie et finalement, de la production et des opérations.

2. Les matières qui ne sont pas couvertes par le présent contrat de travail seront considérées comme faisant partie des droits de la gérance.

3. La Compagnie admet que l'exercice des droits mentionnés dans la présente section ne la dégage pas de ses obligations et que les droits des salariés qui découlent de chacune des clauses de cette convention ne seront pas préjudiciés. »

2—LA SÉCURITÉ SYNDICALE

Dans les formules de sécurité syndicale demandées, seul le check-off volontaire et irrévocable et le maintien d'affiliation syndicale semblent être accordées sans trop de difficulté.

La formule Rand est refusée dans tous les cas, sauf dans un cas où elle est accordée à la majorité des membres du tribunal, l'arbitre patronal étant dissident. L'atelier

(1) Ministère du Travail, document No 507, page 11; date de sentence: 3 août 1951. Différend entre la "Canadian Car & Foundry Company Limited" et la "Brotherhood Railway Carmen of America"; Membres du tribunal: président: René Lippé; arbitre patronal: D.A. Patterson; arbitre syndical: Roger Provost.

(2) Ministère du Travail, document No 510, page 7; date de sentence: 7 août 1951; Différend entre "l'Aluminum Company of Canada Limited" et le "Syndicat national des employés de l'Aluminium de Shawinigan Falls, Inc." Membres du tribunal: président: Geo. H. Héon; arbitre patronal: Auguste Désilets; arbitre syndical: Théodore Lespérance.

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.

syndical imparfait est accordé dans les sentances unanimes seulement.

Voici un bref exposé des principaux motifs de rejet ou d'acceptation des diverses formules de sécurité syndicale, telles que demandées par les unions.

Dans le cas de *Canadian Car and Foundry Company Limited*³, la demande syndicale se formulait comme suit: a) le maintien d'affiliation syndicale pour les employés actuellement membres de l'union; b) la formule Rand pour les employés actuels non membres; c) l'atelier d'union pour les futurs employés. Le tribunal n'accorde que la retenue syndicale volontaire et irrévocable et le maintien d'affiliation. L'arbitre patronal est dissident sur la question. Voici l'opinion du président à cette occasion:

« No proof has been made in connection with the statements made in the Union's brief to the effect that since 1938 there has been in existence a Shop Union in these plants, which Shop Union completely destroyed normal relations between employees and management. Furthermore, the Chairman of this Arbitration Board personally is of the opinion that, even if such proof had been made, he would not have agreed to the establishment of the Rand formula for actual employees and the Union Shop for the new employees to come, because the Chairman is of the opinion that these modalities of union security are illegal in this Province and should in no way be encouraged as they contravene the principles of true syndicalism. The compulsory conditions of the Rand formula prevent the employees from exercising a free choice in the matter of their affiliation. »

L'arbitre syndical est d'accord avec le président qui fait la recommandation suivante:

« a) The maintenance of membership for actual employees who are members of the Union;

b) The voluntary but irrevocable check-off for the duration of the contract.

The Chairman of this Board feels that there is no compulsion in the maintenance of membership and that it is only fair to the Union that those employees who are actually members of the Union may of their own free will remain as such for the duration of the contract.

Dans une sentence, celle rendue dans le cas de la *Dominion Glass Company Limited*⁴, la formule Rand a été refusée. Voici les motifs invoqués par le président de ce tribunal pour ce faire:

« Sur cette question, nous sommes d'avis de partager l'opinion de M. le Juge Thomas Tremblay, telle qu'exprimée dans sa décision ou sentence du 10 décembre 1949, cause d'*Asbestos Corporation Limited* et le Syndicat national de l'amiante de l'*Asbestos Corporation, Inc.*

Vu l'économie de notre droit civil, et les prescriptions de notre code de procédure civile au sujet du droit de propriété et des moyens de saisie, etc., nous ne pouvons accepter la Formule Rand.

Seule à notre sens une retenue sur un salaire peut être acceptée si elle est volontaire, ou si elle est ordonnée par un jugement exécutoire d'un tribunal compétent.

L'agent négociateur a cependant soumis que même les employés qui ne sont pas syndiqués profitent de la convention collective et de ses avantages, et qu'ils devraient, pour cette raison, être obligés de contribuer aux frais qu'occasionnent à l'union les démarches qu'elle entreprend pour l'amélioration des conditions de travail, etc.

L'argument a certainement de la valeur.

Mais il faut aussi considérer sur ce point que la retenue syndicale recherchée couvre bien autre chose que les services rendus à l'occasion de la négociation du contrat de travail. Elle a pour but également de soutenir le syndicat lui-même. Et c'est ici, il nous semble, qu'il devient impossible de rendre la retenue syndicale obligatoire, lorsque l'ouvrier ne consent pas volontairement de la payer. »

Une autre sentence arbitrale semble, dans l'une de ses conclusions où il y a eu unanimité chez les arbitres, dire qu'il est d'usage de ne pas enlever à un syndicat, sans raison spéciale, une clause de sécurité syndicale déjà obtenue dans une convention antérieure. En l'espèce, il est question de maintien d'affiliation.

(4) Ministère du Travail, document No 511, pages 17 et 18; date de sentence: 8 août 1951. Différend entre la "Dominion Glass Company Limited" et "l'Union nationale des employés du verre: Membres du tribunal: président: Utric Laurencelle; arbitre patronal: A.S. McNichols, arbitre syndical: Philippe Vaillancourt.

(3) Idem, Document No 507, page 12.

filiation et de retenues syndicales. Voici ce qu'on peut y lire: ⁵

« L'article intitulé « maintien d'adhésion et retenues syndicales » tel que rédigé par les parties en cause fut accepté depuis quelques années et était inclus dans la dernière convention. Il n'a jamais soulevé aucune difficulté d'application et en conséquence, nous n'avons aucune hésitation à recommander unanimement à la Compagnie et au Syndicat d'inclure cet article 1 dans la convention collective pour l'année 1951. »

Dans une autre sentence rendue dans le cas de la « Sparton Men's Wear »⁶ on condamne le principe de l'atelier d'union comme formule de sécurité syndicale, l'arbitre syndical étant dissident le président s'exprime ainsi:

« La majorité de votre tribunal, ... est d'opinion de refuser cette demande de l'union (atelier d'union) comme illégale et à l'encontre des principes du vrai syndicalisme. »

Par ailleurs, dans une sentence rendue dans le cas d'Henri Vallières Inc.⁷, l'on accorde l'atelier syndical imparfait, le tribunal exprimant l'opinion unanime des parties sur le sujet.

Dans une sentence rendue dans le cas de Fournier Limitée de Plessisville⁸, le tribunal à sa majorité, l'arbitre patronal étant dissident, accorde l'atelier syndical imparfait. Voici l'exposé de la demande et des motifs de son acceptation:

« L'article 6 du projet porte sur la sécurité syndicale. Le projet soumis par le Syn-

dicat demande à ce que tous les salariés, anciens et nouveaux, doivent comme condition du maintien de leur emploi, être ou devenir, dans un certain délai, membres en règle du Syndicat. C'est donc une clause d'atelier syndical parfait que le Syndicat demandait. La partie patronale se refuse absolument à tout compromis sur ce sujet. L'employeur plaide qu'il n'y a pas lieu d'accorder aucune clause de sécurité syndicale vu que l'entreprise en est une petite, qu'elle est une entreprise de famille et que la présente Convention est une première Convention de Travail dans cette industrie particulière.

A cela le Syndicat plaide que, pour assurer la vie du Syndicat, la clause de sécurité syndicale est nécessaire.

Cette question a été la question la plus longuement débattue au cours des séances de délibérations et, malgré tous leurs efforts, les membres du Tribunal n'ont pu faire l'unanimité sur ce point.

L'aspect légal et moral de la clause d'atelier syndical parfait a déjà été étudié et les membres du Tribunal, signataires du présent rapport, ont consulté avec beaucoup d'intérêt les différentes opinions émises par l'honorable juge Guérin et par Me Louis-Philippe Pigeon sur le sujet.

Après mûre réflexion, le président du Tribunal et l'arbitre syndical en ont conclu qu'il n'y avait pas lieu d'accorder la demande du Syndicat mais de la modifier pour laisser aux ouvriers actuels la liberté de se joindre ou non au Syndicat. Les forcer à s'y joindre serait peut-être porter atteinte à leurs droits. Quant aux employés futurs, il y aurait lieu de mettre comme condition de leur emploi qu'ils se joignent au Syndicat. Leurs droits ne souffriront aucune atteinte puisqu'ils n'en ont encore aucun. Ils seront avertis avant d'entrer à l'emploi de l'employeur qu'ils devront faire partie du Syndicat. Ils seront libres d'accepter l'emploi ou non. Le membre du Tribunal représentant l'employeur enregistre sa dissidence sur la question et s'oppose à toute forme de sécurité syndicale. »

La formule Rand est accordée dans une conclusion majoritaire, l'arbitre patronal étant dissident, de la sentence rendue dans le cas de J.W. Kilgour et Bros. (Coaticook Plant)⁹, dont voici les termes:

(5) Ministère du Travail, document No 514, page 3; date de sentence: 15 août 1951. Différend entre Eastern Furniture Company Limited⁷ et le "Syndicat national des travailleurs du meuble de Victoriaville". Membres du tribunal: Président: Roger Thibaut; arbitre patronal: Maurice-H. Fortier; arbitre syndical: Jean-Paul Geoffroy.

(6) Ministère du Travail, document No 517, page 2; date de sentence: 4 septembre 1951. Différend entre "Sparton Men's Wear" et "l'Union Nationale du Vêtement, Inc."; membres du tribunal: président: René Lipné; arbitre patronal: Louis Orenstein; arbitre syndical: Jean-Paul Geoffroy.

(7) Ministère du Travail, document No 520, page 2; date de sentence: 13 septembre 1951. Différend entre "Henri Vallières Inc." et le "Syndicat national des employés du meuble de Nicolet, Inc." Membres du tribunal: président: Jean-H. Gagné; arbitre patronal: Gérald Lavoie; arbitre syndical: Jean-Paul Geoffroy.

(8) Ministère du Travail, document No 530, page 2; date de sentence: 11 octobre 1951. Différend entre "Fournier Limitée" et le "Syndicat catholique des travailleurs en chaussures de Victoriaville, Inc." Membres du tribunal: président: Gilles de Billy; arbitre patronal: Albert Fournier; arbitre syndical: Albert Côté.

(9) Ministère du Travail, document No 531, page 2. Date de sentence: 26 octobre 1951. Différend entre "J.W. Kilgour et Bros." et le "Syndicat national des ouvriers du meuble de Coaticook". Membres du tribunal: président: M. André Montpetit; arbitre patronal: Mr. R.W. Gould; arbitre syndical: M. Jean-Paul Geoffroy.

« Dans la convention de l'année dernière, les parties avaient adopté une formule de maintien d'adhésion accompagnée d'une clause de retenues syndicales à base volontaire et révoicable.

Par le texte qu'il a soumis, le Syndicat demande l'adoption de la formule Rand.

Le tribunal, M. Gould étant dissident, recommande aux parties d'accepter cette formule mais en autant seulement qu'elle s'appliquera aux nouveaux employés de la compagnie. »

3—AUGMENTATION DE SALAIRES

Dans une sentence rendue dans le cas de la *Canadian Car & Foundry Company Ltd.*¹⁰, l'on précise les facteurs principaux qui peuvent servir à l'appréciation d'une demande d'augmentation de salaire. Voici ce qu'on peut y lire:

« To determine what increase, if any, should be granted to the employees involved in connection with this arbitration, your Board has examined the following factors:

1. The increase in the cost of living.
 2. The actual wages paid by Canadian Car & Foundry Company Ltd., with wages paid in similar industries.
 3. The ability of the Company to pay.
- May we note briefly that a rapid examination of the official figures furnished by the Dominion Bureau of Statistics show that the cost of living index between 1946 and June 1951 has increased by leaps and bounds. This increase in the cost of living has been so considerable that it now constitutes a factor which in no way can be either ignored or treated lightly in arbitrating wages in labour agreements. »

Dans une autre sentence¹¹, l'on va jusqu'à apprécier, dans le réajustement des salaires, l'augmentation de l'indice du coût de la vie pendant la période s'étendant entre la date d'expiration de la convention collective et celle de la sentence. Voici ce que dit le rapport:

« De plus, depuis octobre 1950, ce coût de la vie est monté de façon presque effrayante. Au moment où nous écrivons ces lignes, il a atteint un peu plus de 182

points (mai 1951) et 184 points (juin 1951). C'est là un facteur qu'un tribunal comme le nôtre ne peut ignorer « en équité et bonne conscience ». Nous ne pouvons raisonnablement ignorer cette hausse des huit derniers mois sous prétexte que les parties auraient pu signer une nouvelle convention dès novembre 1950 alors que le coût de la vie était sensiblement plus bas. D'autre part, il nous incombe de tenir compte de l'ignorance dans laquelle nous nous trouvons de ce que le coût de la vie sera dans deux, trois ou quatre mois. »

Dans la sentence rendue dans le cas de la *Progress Furniture Manufacturers Ltd.*¹², l'on précise pourquoi l'incapacité de payer d'une compagnie doit justifier un tribunal de ne pas accorder d'augmentation de salaire. Voici ce qu'on peut y lire:

« La situation financière de la compagnie est telle, que dans l'opinion de la majorité de ce tribunal, monsieur Thompson étant dissident, toute augmentation doit être examinée très sérieusement, de façon à ne pas forcer l'employeur à opérer à déficit. En d'autres termes, la question n'est pas de savoir si les employés méritent une augmentation plus ou moins grande soit à cause du travail qu'ils font ou comme compensation de l'augmentation toujours grandissante du coût de la vie, facteur que les deux arbitres admettent d'emblée, mais plutôt l'effet que telles augmentations pourraient avoir sur la situation financière de la compagnie. »

Disons qu'en général, l'on ordonne des réajustements de salaires pour combler les augmentations survenues dans l'indice du coût de la vie depuis l'expiration de la convention collective de travail sur le renouvellement de laquelle on n'a pu s'entendre avec en plus une échelle mobile pour parer à l'augmentation ou à la diminution éventuelle dans l'indice du coût de la vie. Suivant les circonstances, on prévoit une augmentation de 5 cents l'heure à chaque augmentation de 5 points dans l'indice du coût de la vie; parfois une augmentation de 40 cents par semaine pour toute augmentation d'un point dans l'indice du coût de la vie; parfois une augmentation de 25 cents par semaine pour toute augmentation d'un point dans le dit indice. La formule prévue

(10) Ibidem. Document No 507, p. 13.

(11) Ministère du Travail, document No 508. Date de sentence: 8 août 1951. Différend entre "la Laiterie Mont-Royal Compagnie Ltée" et "l'Union nationale des employés de laiterie, Local 17". Membres du tribunal: président: André Montpetit; arbitre patronal: Maurice Fortier; arbitre syndical: Philippe Vaillancourt.

(12) Ministère du Travail, document No 509. Date de sentence: 7 août 1951. Différend entre "Progress Furniture Mfg. Ltd." et le "Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 505". Membres du tribunal: président: René Lippé; arbitre patronal: R.W. Gould; arbitre syndical: J.T. Thompson.

fonctionne à la hausse comme à la baisse. La période de revision est de 3 ou 4 mois.¹³

Dans la sentence rendue dans le cas de la *Fourrure de Québec*¹⁴, l'on consacre le principe que dans la comparaison entre industries de Montréal et de Québec, l'on doit tenir compte de ce facteur régional. Voici le texte de cette conclusion:

« Le tribunal est d'avis qu'il faut tenir compte de la différence de rendement entre Québec et Montréal, mais pas dans la mesure énoncée par certains témoins qui n'ont pas donné de raisons suffisantes pour l'expliquer et qui n'ont pas paru s'entendre complètement sur le sens des termes; il est aussi d'avis, qu'à cause même d'une certaine différence de rendement entre Québec et Montréal et à cause aussi d'une différence dans l'économie générale de l'industrie de la fourrure à Montréal, comparativement à Québec, il n'y a pas lieu d'accorder équitablement le même salaire à Québec qu'à Montréal. »

4—SENS DES MOTS « ÉQUITÉ » ET « BONNE CONSCIENCE ». EXPOSÉ SUR LE DROIT

Dans une sentence rendue par le juge Georges-H. Héon, dans le cas de l'*Aluminum Company of Canada, Limited* (usine de Shawinigan)¹⁵, l'on y voit des considérations intéressantes sur les principes qui doivent inspirer ceux qui siègent sur les tribunaux du travail. En voici l'exposé:

« Parce que dit ci-dessus, il appert que les lois suivantes ont été invoquées et s'appliquent au différend actuel:
Loi des Syndicats Professionnels (S.R.Q. 1941, chap. 162, tel qu'amendé par 10 Geo. VI, chapitres 20 et 36, 11 Geo. VI, chapitre 52 et 12 Geo. VI, chapitre 26).
Loi des Relations Ouvrières (S.R.Q. 1941, chap. 162A, tel qu'amendé par 9 Geo. VI, chap. 44 et 10 Geo. VI, chap. 37).
Loi des Différends Ouvriers de Québec (S.R.Q. 1941, chap. 167, tel qu'amendé par 11 Geo. VI, chap. 64 et 12 Geo. VI,

chap. 27) et ses amendements de 1951 sur la durée de la convention collective.

De même, parce que la loi le prescrit ainsi, (Art. 24, paragraphe 3, Loi des Différends Ouvriers de Québec) le Conseil devra décider le différend actuel, « suivant l'équité et la bonne conscience ». Dans le présent différend qui est juridico-social, le mot « équité » ne peut signifier autre chose que justice égale pour tous, (equitas est equalitas) selon des normes chrétiennes, tandis que le mot « conscience » sous-entend à la fois, conscience individuelle, collective et sociale. L'on pourrait ajouter, sans crainte de se tromper, que le souci du bien commun exige que « l'équité et la bonne conscience » doivent également inspirer les parties aux différends employeurs-salariés. En effet, puisque le Conseil doit « décider le différend » (Art. 24, paragraphe 3, Loi des Différends Ouvriers de Québec) comment pourra-t-il le faire si les parties n'usent d'équité et de bonne conscience dans leurs demandes, contre-demands, offres et contre-offres, présentation de la preuve. Trop souvent les parties à un différend, au lieu d'exposer entièrement leurs véritables attitudes et prendre leur position définitive dans les négociations libres, attendent l'expiration des délais qui suivent la sentence arbitrale pour « parler d'affaires ». Cette pratique doit être découragée, de même que celle de faire des offres en vrac (package) au dernier moment pour éviter la solution de force. La loyauté, la bonne foi, une entière franchise dans les négociations libres éviteraient un très grand nombre d'arbitrage. Trop souvent, le processus arbitral est considéré comme une formalité sans importance, alors qu'en fait il est obligatoire, sert la cause de la paix sociale, et s'est avéré comme l'une des plus précieuses sauvegarde des droits des salariés et des employeurs. Dans le différend actuel, le Conseil croit qu'il doit faire des recommandations qui éviteront, lors de la reprise des négociations, le marchandage interminable et les offres modulées. »

5—DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, SUIVANT NOS LOIS. CONDITIONS DE TRAVAIL

Toujours dans la sentence du juge Héon, dans le cas de l'*Aluminum Company*, pour les usines de Shawinigan, l'on peut voir des considérations intéressantes sur les points plus haut mentionnés.

Sur la durée de la convention collective, nous pouvons lire l'exposé suivant¹⁶:

(13) Ministère du Travail: sentences arbitrales, documents No 507, p. 13 et 14; No 508, p. 4; No 509, p. 4; No 510, p. 5; No 511, p. 20; No 519, p. 5 et 6; No 520, p. 7; No 528, p. 5; No 528, p. 4; No 530, p. 8.

(14) Ministère du Travail: document No 519, page 5. Date de sentence: 5 septembre 1951. Différend entre "L'Association des marchands détaillants du Canada Inc. (Québec) section de la fourrure" et "l'Union nationale et catholique des travailleurs en fourrure de Québec, Inc." Membres du tribunal: président: Lucien Lortie; arbitre patronal: Eudore Poliquin; arbitre syndical: Marius Bergeron.

(15) Ibidem, Document No 510, p. 2 et 3.

(16) Ibidem, Document 510, p. 6.

« L'article 15 de la Loi des Relations Ouvrières déterminant la durée des conventions de travail, fut amendé par la Législature Provinciale au cours du mois de mars 1951. Cet amendement prévoit qu'une convention collective peut être conclue pour un terme d'un an, de deux ans, et d'au plus trois ans.

Les parties à la convention expirée peuvent également, pour une période de moins d'une année, ou passer une nouvelle convention, ou prolonger temporairement la convention existante.

La durée des conventions de travail est un facteur important de l'économie industrielle. Non seulement elle crée une stabilité à la fois nécessaire aux employeurs et aux salariés, mais elle maintient, au degré, la paix sociale et la paix industrielle. »

Quant aux conditions de travail, voici les sujets que ces mots doivent couvrir dans leur sens strict, toujours d'après les termes de la sentence déjà citée; ¹⁷ sous le titre: amendements relatifs aux conditions de travail: heures du début ou de l'arrêt de travail; le travail du dimanche; limitation à deux, du nombre de relèves consécutives qu'un travailleur peut être appelé à exécuter; paiement du surtemps sur une base quotidienne; surtemps pour les employés préposés aux services essentiels ou pour ceux dont le travail découle des opérations continues ou des services essentiels; plan d'assurance-hospitalisation; modifications de certaines conditions de travail particulières à la nature des opérations d'un département; conditions générales de travail dans un secteur de l'entreprise, soit, dans le cas présent, les salles de cuves.

6—INCLUSION DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DE PRIVILÈGES SPÉCIAUX ACCORDÉS PAR UNE COMPAGNIE

Dans l'affaire de *Dominion Glass Company Ltd.*¹⁸ le tribunal a eu à décider si les pri-

⁽¹⁷⁾ Ibidem, Document No 510, p. 11, 12 et 13.

⁽¹⁸⁾ Ibidem, Document No 511, p. 8 et 19.

vilèges accordés par une compagnie à ses employés devraient être ou non inclus dans la convention collective de travail. Le tribunal a décidé que non.

Voici comment a été exposée la demande syndicale sur le sujet:

« i) Réserve :

Il a pour but de conserver aux employés certains droits ou privilèges dont ils jouissent présentement, nonobstant tous articles de la convention.

Comme la Compagnie n'a pas l'intention de les abolir, elle ne devrait pas s'objecter à ce nouvel article.

On accepterait les privilèges décrits dans l'art. 8, para. c) de la pièce U-33; fumer pendant les heures de travail, sauf aux endroits défendus; facilités de cantine à des périodes déterminées; octroi ou rétribution pendant le nettoyage des machines; périodes de repos et périodes dites d'hygiène. . .

Il y va de la protection des employés et cette clause vise l'intérêt des deux parties. »

Voici dans quels termes le tribunal d'arbitrage a décidé de la question:

« a) Quant à la clause de « réserve » :

Au cours de l'audition, aucun fait n'a été présenté par l'agent négociateur qui fut de nature à établir des griefs contre la Compagnie, aux sujets des droits et privilèges dont jouirait présentement les employés. Le texte soumis par l'Union est très vague, et très général.

D'autre part, il semble bien que la Compagnie et les employés s'entendent très bien dans leurs relations de patrons à ouvriers, et inversement.

Est-il nécessaire, par une clause nouvelle, de tenter de définir des droits et privilèges, dont la liste pourraient devenir limitative et prêter ensuite à des discussions inutiles?

Dans les circonstances, il nous semble qu'il vaut mieux demeurer dans le statu quo, au sujet de cette clause. »