

Relations industrielles Industrial Relations



[Article sans titre]

Jean-H. Gagné

Volume 8, numéro 1, décembre 1952

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022975ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022975ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Gagné, J.-H. (1952). [Article sans titre]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 8(1), 68–74. <https://doi.org/10.7202/1022975ar>

Résumé de l'article

Les sentences arbitrales étudiées dans le présent numéro sont celles rendues durant les mois de juillet, août, septembre, octobre et novembre 1952. Nous ne rapportons que les sentences contenant des commentaires qui peuvent être d'intérêt particulier pour nos lecteurs.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Les sentences arbitrales étudiées dans le présent numéro sont celles rendues durant les mois de juillet, août, septembre, octobre et novembre 1952. Nous ne rapportons que les sentences contenant des commentaires qui peuvent être d'intérêt particulier pour nos lecteurs.

1—PROCÉDURES DEVANT LES CONSEILS D'ARBITRAGE

Vu que les représentants des parties devant un conseil d'arbitrage n'ont pas de règles de procédures à suivre, il se pose souvent des problèmes concernant la marche des procédures et la preuve à présenter. Dans le cas de la compagnie *Construction Equipment Co. Ltd.*¹, le procureur de l'Union a présenté en preuve, devant un conseil d'arbitrage, entre autres, un document indiquant les salaires payés dans plusieurs entreprises comparables à l'entreprise en cause. Le procureur de la compagnie a douté de l'authenticité des informations contenues dans ce document.

Par ailleurs, les compagnies visées par le dit document n'avaient nullement l'obligation de venir informer elle-même le conseil d'arbitrage sur les salaires qu'ils payaient à leurs propres employés vu qu'elles n'étaient pas parties au litige.

Les membres du conseil d'arbitrage demandèrent alors au directeur du service de conciliation et d'arbitrage du district de Montréal, monsieur Cyprien Miron, de faire faire une enquête par un officier du ministère auprès des employeurs visés dans le dit document. Cette enquête devait être conduite confidentiellement et devait n'avoir pour but que de vérifier les données fournies par l'Union dans son document.

Cette pratique s'est avérée fructueuse puisque, lorsque l'officier du service de conciliation a présenté son rapport au tribunal, après vérification du dit rapport par les représentants de la compagnie, ces derniers ont accepté la teneur du dit document.

Dans un autre cas, celui de l'*Association des Marchands Détaillants, section*

(1) Ministère du travail, document numéro 663, page 2; date de la sentence: 11 novembre 1952; différend entre "Construction Equipment Co. Ltd." et "International Union of Operating Engineer", local 793; membres du tribunal: président: Bernard Rose; arbitre syndical: J.-O. Renaud; arbitre patronal: D.A. Patterson.

de la fourrure, District de Montréal², nous pouvons noter un moyen bien particulier qu'a pris le conseil d'arbitrage pour amener les parties à s'entendre avant la reddition de la sentence arbitrale.

En effet, alors que l'enquête était terminée et que le délibéré était très avancé, à la suggestion du président, les arbitres et les représentants des parties se sont réunis en séance plénière. Le but de cette réunion était d'essayer d'amener les parties à une entente qui aurait emporté une décision unanime du conseil d'arbitrage. Ce moyen n'a pas apporté de résultat.

Dans le même cas³, la partie patronale a assigné comme témoin l'assistant-inspecteur délégué des comités paritaires pour le District de Montréal. Son témoignage, d'après la sentence arbitrale, a été celui d'un témoin expert. Au moins sur un point, soit sur celui de la durée de la semaine normale de travail, le conseil d'arbitrage a décidé en se basant entièrement sur le témoignage de cet expert.

Dans un autre cas, celui de l'arbitrage entre la *Cie Electrique du Saguenay* et le Syndicat de ses employés⁴, il fallut

(2) Ministère du travail, document numéro 655, page 2; date de la sentence: 30 octobre 1952; différend entre "Association des Marchands Détaillants", section de la fourrure et "l'Union Nationale du vêtement, Inc."; membres du tribunal: président: Roger Ouimet; arbitre patronal: François Beauregard; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

(3) *Ibidem*, document numéro 655, page 8.

(4) Ministère du travail, document numéro 654, page 1; date de la sentence arbitrale: 25 octobre 1952; différend entre la "Cie Electrique du Saguenay" et le "Syndicat National des employés de la dite compagnie"; membres du tribunal: président: Juge Joseph Marier; arbitre patronal: Arthur Matteau; arbitre syndical: François Jobin.

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.

au tribunal étudier et décider d'une question préliminaire qui était la suivante: l'arbitrage devait-il

« porter sur tous les points de la convention collective, comme le prétendait le Syndicat, ou sur le seul point sur lequel les parties ne se seraient pas entendues lors de la conciliation, comme le soutenait l'employeur. »

Les membres du présent conseil d'arbitrage, ont décidé, à leur majorité que la prétention du représentant du syndicat devait être maintenue et que l'arbitrage devait se poursuivre sur tous les points soumis dans le projet syndical de convention collective soumis à la compagnie au stage de la négociation et de la conciliation.

Dans la même sentence arbitrale, le président du conseil d'arbitrage présente quelques notes préliminaires se rapportant à la preuve faite par les représentants des parties, qu'il conclut en ces termes:

« Ce court commentaire était nécessaire pour faire comprendre pourquoi il nous répugne de modifier des textes que les parties ont rédigés de concert, en 1951, lorsqu'on ne nous a donné aucune raison, lors des séances publiques, expliquant pourquoi ces textes devraient être modifiés. »

2—CONSIDÉRATIONS SOCIALES

Dans le rapport minoritaire de l'arbitre syndical présenté comme annexe à la sentence arbitrale concernant l'*Association des Marchands Détaillants, section de la fourrure, District de Montréal*⁵, l'arbitre syndical, en exposant son opinion sur les heures de travail, s'exprime de la manière suivante:

« Cette réduction, en allongeant ainsi l'année de travail, aurait aussi l'avantage de stabiliser la main-d'oeuvre et de mieux la lier à l'entreprise. Ce serait un pas vers la déprolétarianisation, et le syndicat tient à juste titre ce progrès tendant au plein emploi comme une des constantes du mouvement ouvrier vers l'affranchissement social. »

L'auteur continue en indiquant, comment à son point de vue, on devrait considérer l'exemple nous venant des Etats-Unis dans le domaine des Relations Industrielles:

« Le syndicat a amené à l'appui de ses prétentions à ce sujet l'exemple des Américains, où les heures de travail, dans l'industrie concernée, ont été réduites à 35. On a tort de rejeter à priori les exemples et les précédents américains. Nous pouvons admettre, à la rigueur, que les salaires peuvent mal se comparer d'un pays à l'autre, les niveaux de vie, la concentration industrielle, etc., diffèrent trop; mais quand un usage tend à consacrer au contraire un principe, une vue progressive des choses, ou un état de choses aussi réel ici que là-bas, il n'y a pas de raison pour en écarter l'exemple. »

Plus loin dans son rapport, l'arbitre syndical indique ce que l'on doit comprendre de la justice sociale appliquée aux questions des Relations de Travail:

« Il est bon d'attirer l'attention sur de telles considérations; car ce dont il s'agit là, c'est la justice sociale. Beaucoup ne soupçonnent peut-être pas une chose: c'est que la justice sociale est exigeante; mais justement, il faut comprendre cela. Quelque chose l'emporte toujours sur les considérations de justice sociale (considérations abstraites, dit-on alors) aux yeux des tribunaux d'arbitrage: c'est la peur panique de toucher aux profits des entreprises. »

Nous pouvons lire également dans le même rapport, alors que l'auteur traite toujours de la question des salaires, l'indication de l'un des facteurs qui, d'après son avis, devrait inciter le conseil d'arbitrage à donner une augmentation de salaire substantielle:

« Le train de vie de la plupart des marchands de fourrures est une indication de leur capacité de payer. »

3—LES HEURES DE TRAVAIL

Dans la sentence arbitrale rendue dans le cas de la compagnie *Canadian Industries Ltd.*⁶, les membres du conseil d'ar-

(5) Ibidem, document numéro 655, pp. 16 et 17.

(6) Ministère du travail, document numéro 654, page 6; date de la sentence: 1er octobre 1952; différend entre "Canadian Industries Ltd." et le "Syndicat des travailleurs du produit chimique de McMasterville"; membres du tribunal: président: Juge René Lippé; arbitre patronal: A. Stewart McNicols; arbitre syndical: Marc La, oin?.

bitrage, à leur majorité, accordent une réduction des heures de travail avec pleine compensation dans les salaires des travailleurs. Le président motive sa décision en disant qu'il

« est d'opinion que cette demande de l'Union doit être agréée vu la tendance quasi générale de l'industrie depuis quelques années de diminuer les heures de travail et de compenser cette diminution de façon à ce que l'employé ne subisse aucune perte dans son enveloppe de paie. »

Dans le rapport du conseil d'arbitrage chargé de régler le différend entre la *Davie Shipbuilding & Repairing Co. Ltd.* et le Syndicat de ses employés⁷, le président du tribunal refuse de réduire les heures de travail, suivant la demande syndicale, en indiquant que la compagnie a fait

« la preuve que son programme actuel ne lui permet pas de réduire les heures de travail sans nuire à l'économie générale de son chantier. »

4—LES SALAIRES ET LA RÉTROACTIVITÉ

• Dans les conflits de travail, les questions de salaires et de la rétroactivité sont très souvent les points les plus importants à décider. Nous noterons les critères qui ont servi aux arbitres pour déterminer les augmentations de salaires à accorder dans certains cas ainsi que les motifs généralement donnés pour accorder la rétroactivité.

Dans le cas déjà cité de Canadian Industries Ltd⁸, voici comment s'exprime le président du tribunal en discutant de la question des salaires:

« Votre conseil d'arbitrage a étudié sérieusement les autres motifs soumis par l'Union pour justifier sa demande. Toute cette question de comparaison avec les salaires moyens payés dans l'industrie en général et même dans d'autres usines de la même Compagnie dans la province ou au pays,

(7) Ministère du travail, document numéro 619, pages 6 et 7; date de la sentence: 14 juillet 1952; différend entre "Davie Shipbuilding & Repairing Co. Ltd." et le "Syndicat des travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon Inc."; membres du tribunal: président: Lucien Lortie; arbitre patronal: Jacques Flynn; arbitre syndical: Maurice Lamontagne.

(8) Ibidem, document 654, page 8.

doit évidemment être envisagée dans un plan d'ensemble en prenant en considération les motifs particuliers qui ont pu justifier certains différentiels dans les salaires, sans oublier les conséquences non seulement possibles, mais quasi certaines qu'une augmentation trop considérable pourrait avoir au point de vue de l'augmentation du coût de la vie. Il ne faut pas oublier que tout conseil d'arbitrage doit prendre en considération, avant de décider d'une augmentation, des conséquences de telle augmentation, par rapport à:

- a) la Compagnie concernée;
- b) le bien-être de la communauté (community);
- c) l'intérêt du public en général. »

Toujours dans les notes du Juge Lippé, nous pouvons lire des considérations intéressantes sur l'appréciation du quantum de la rétroactivité. Il est indiqué que les employés qui auraient droit à la rétroactivité sont ceux qui sont encore à l'emploi de la compagnie lors de la signature de la convention et qui l'ont été au moins depuis la date de la nomination des arbitres.

Dans une autre sentence concernant la compagnie *Quebec Iron and Titanium Corp.*⁹, le président du tribunal, après avoir déploré que les représentants des parties n'aient pas référé aux mêmes standards pour étudier la question des salaires, suggère les standards suivant qu'il entend suivre dans l'appréciation de la preuve faite: le coût de la vie; le standard de vie; les salaires généralement payés dans la localité où est située l'entreprise; les salaires comparables dans les entreprises de caractère autre que l'entreprise concernée; la politique de la compagnie.

Dans une autre sentence concernant la *Dominion Engineering Works Ltd.*¹⁰

(9) Ministère du travail, document 650, page 3; date de la sentence: 14 octobre 1952; différend entre "Quebec Iron & Titanium Corp." (St-Pierre) et "United Steelworkers of America", local 4466; membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: Guy Favreau; arbitre syndical: R.-J. Lamoureux.

(10) Ministère du travail, document numéro 644, page 4; date de la sentence: 30 septembre 1952; différend entre "Dominion Engineering Works Ltd." et "l'International Association of Machinists", local numéro 1660; membres du tribunal: président: Jean Filion; arbitre patronal: H. McDonald Sparks; arbitre syndical: Marc Lapointe.

le président du tribunal s'exprime en ces termes sur la question de la rétroactivité:

« Le principe de rétroactivité complète est le seul logique, si notre système d'arbitrage doit signifier quelque chose. Ce n'est que dans des cas très spéciaux qu'on ne devrait pas y adhérer. »

Les membres d'un autre conseil d'arbitrage¹¹, ont apprécié la preuve faite sur la question des salaires selon les critères suivants: a) le précédent, ou si l'on veut, la situation faite aux employés par la compagnie au point de vue salaires, situation considérée avant la demande d'augmentation présentée par l'union; b) les raisons qui pourraient justifier le conseil d'arbitrage et, par le fait même les parties, de changer les conditions existantes.

Ces raisons, selon les membres de ce conseil d'arbitrage, pourraient être les suivantes (et analyse en est faite de chacune d'elles): la diminution de la production; le jeu de la concurrence et son influence sur la détermination des salaires, cette concurrence pouvant être étrangère et régionale (provinciale); l'influence du salaire sur l'industrie en question, ce qui réfère à la capacité ou à l'incapacité de payer de l'industrie en question; les répercussions possibles sur des industries connexes, et dans ce cas particulier, l'industrie d'un bâtiment.

Dans un autre cas¹², la sentence arbitrale traite de la preuve par comparaison sur la question des salaires. Voici comment s'exprime le président du conseil d'arbitrage sur ce point:

« Le Tribunal, s'il doit attacher une certaine importance à une certaine preuve de comparaison, doit aussi tenir compte que toute comparaison, si bonne soit-elle, pêche toujours par quelques côtés. Il doit de plus ne pas perdre de vue que quand on choisit ce mode de preuve on est dans l'obligation de démontrer que les deux choses comparées opèrent exactement dans les mêmes conditions.

(11) Ministère du travail, document numéro 632, pages 2, 3 et 4; date de la sentence: 5 septembre 1952; différend entre "Montreal Tile, Terrazo & Marble Employer's Association" et "Association des ouvriers de l'industrie du tulle, marbre et terrazo; membres du tribunal: président: L. Girard; arbitre patronal: Géo. Walsh; arbitre syndical: Marc Lapointe.

(12) Ibidem, document numéro 619, pages 11 et 15.

Le Syndicat n'a pas fait cette preuve et c'est au contraire la Compagnie qui a démontré qu'elle n'opérait pas dans les mêmes conditions que ceux avec qui on la comparait; que la situation des chantiers de Lauzon était tout à fait particulière. Et elle a précisé et prouvé les différences. »

L'arbitre syndical, dans un rapport minoritaire ne partage pas l'opinion du président et de l'arbitre patronal sur ce point et il s'exprime en ces termes:

« Au sujet des salaires, on semble rapprocher au Syndicat d'avoir fait une preuve de comparaison. Et pourtant, le salaire étant une notion essentiellement relative, il est impossible de l'apprécier ou de la justifier sans procéder à des comparaisons soit avec les profits de l'entreprise, soit avec des métiers ou des industries similaires, soit avec les exigences minima d'une vie humaine: elle n'a fait que des comparaisons. Elle a même comparé les salaires des ouvriers en Angleterre et au Japon avec ceux des travailleurs de Lauzon. »

L'auteur de ce rapport minoritaire explique ensuite comment les principes émis plus haut s'appliquent dans le cas étudié.

Dans la sentence arbitrale concernant la compagnie *The James Robertson Co. Ltd.*¹³, la compagnie avait allégué, à l'enquête, qu'elle ne réalisait pas des profits convenables. L'une des raisons pour lesquelles elle ne pouvait améliorer sa situation sur ce point était qu'elle désirait garder le plus longtemps possible à son emploi ses vieux employés de préférence aux autres. En plus elle offrait aux employés non satisfaits de leurs salaires d'aller se chercher de l'emploi ailleurs où ils pourraient être mieux rémunérés. Nous voulons indiquer ici les remarques du président du tribunal sur ce point de vue.

« L'intention des officiers de la Compagnie de protéger les plus vieux employés à leur emploi démontre les dispositions humanitaires très louables. Néanmoins, dans son application, ceci constituerait une décision

(13) Ministère du travail, document numéro 652, page 2; date de la sentence: 14 octobre 1952; différend entre "The James Robertson Co. Ltd." et "United Steelworkers of America", local 3869; membres du tribunal: président: H.D. Woods; arbitre patronal: Paul E. Smith; arbitre syndical: Guy-M. Desaulniers.

unilatérale de la direction. Dans les circonstances, il ne semble pas justifiable d'en reporter en partie le coût sur les travailleurs potentiellement plus efficaces.

L'argument que le travailleur individuel est libre de chercher un emploi ailleurs est quelque peu valable, mais n'est pas concluant. Sans doute l'omission des employés à agir ainsi est-elle en partie un reflet des excellentes relations qui existent dans l'usine. Mais l'inertie bien connue du marché du travail est un facteur. A tout événement, les employés ont accepté d'être représentés par l'Union en vue d'obtenir par son intermédiaire une échelle de salaires identique à celle qui existe dans des occupations similaires dans la Cité. La Compagnie ne peut satisfaire à ces demandes.

Le Conseil doit se limiter à des recommandations qui reconnaissent à la fois la justice des réclamations de l'Union en vue de réajustements et les difficultés de la Compagnie. »

5—LA SÉCURITÉ SYNDICALE

Une union avait obtenu, par négociation directe avec l'employeur, une clause d'atelier d'union dans une convention collective. Les parties n'ayant pu s'entendre pour renouveler la dite convention collective durent présenter leurs prétentions devant un conseil d'arbitrage. La clause concernant le régime syndical était incluse dans le mandat des arbitres. L'union demandait au tribunal d'arbitrage d'améliorer encore le régime syndical. Loin de ce faire, le conseil d'arbitrage, avec la dissidence de l'arbitre syndical, a décidé de recommander que la dite clause de l'atelier d'union soit enlevée de la convention collective et remplacée par une clause de maintien d'affiliation syndicale en y ajoutant la retenue syndicale volontaire et irrévocable. C'est le cas de *Léveillé Ltée*¹⁴.

Dans une autre sentence arbitrale¹⁵, le président et l'arbitre syndical accordent l'atelier syndical imparfait. La formule suggérée présente des caractéristiques particulières et c'est pourquoi nous voulons la rapporter ici intégralement. La voici:

« L'employeur s'engage à prélever sur la paye de tous les employés qui sont membres du Syndicat, sur présentation de la liste de ces employés par les officiers du dit Syndicat, une somme égale au montant de la cotisation syndicale exigée par le Syndicat de ses membres.

Tout employé membre du Syndicat lors de la signature de la présente convention est présumé avoir accepté le prélèvement ci-haut mentionné comme condition du maintien de son emploi s'il n'a pas donné sa démission comme employé de la dite compagnie dans les 15 jours de la signature de la présente convention.

Tous les employés embauchés par la compagnie après la date de la signature de la présente convention, s'ils n'ont jamais été auparavant à l'emploi de la dite compagnie, doivent devenir membres du Syndicat dans les 60 jours de leur embauchage, comme condition de leur emploi.

La présente convention sera affichée en un endroit convenable au moins une semaine avant l'expiration de la période de 15 jours plus haut prévue au paragraphe 2. »

M. le Juge Georges-H. Héon, dans une sentence arbitrale concernant la compagnie *Marvyn Hosiery Mills Ltd.*¹⁶, s'exprime en ces termes alors qu'il refuse d'accorder à l'union une formule d'atelier fermé.

« Le président, parce qu'il croit que les clauses d'atelier fermé là où elles existent, ne résultent pas des senten-

(14) Ministère du travail, document numéro 649, page 2; date de la sentence: 7 octobre 1952; différend entre "Léveillé Ltée" et "Laundry Workers International Union", local 278; membres du tribunal: président: Dollard Dansereau; arbitre patronal: Jean Fillon; arbitre syndical: René Walsh.

(15) Ministère du travail, document numéro 648, page 2; date de la sentence: 30 septembre 1952; différend entre "Nierom Hosiery Ltd." et "Syndicat catholique des employés du bas façonné de St-Jean"; membres du tribunal: président: Pierre Dansereau; arbitre patronal: P. Grenier; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

(16) Ministère du travail, document numéro 659, page 25; date de la sentence: 4 novembre 1952; différend entre "Marvyn Hosiery Mills Ltd." et "Le Syndicat des employés du bas-façonné et circulaire de Montréal", section Marvyn; membres du tribunal: président: Juge G.-H. Héon; arbitre patronal: J.-P. Sainte-Marie; arbitre syndical: Jacques Perreault.

ces arbitrales, mais sont et doivent être le résultat du marchandage libre, et l'arbitre patronal recommande que l'article 20 du dernier contrat collectif ayant trait à la retenue syndicale soit incorporé en sa forme et teneur au nouveau contrat. »

Dans un autre cas, celui de *S. & F. Clothing Co. Ltd.*¹⁷, les membres du conseil d'arbitrage, avec la dissidence de l'arbitre syndical, indiquent qu'ils refusent d'accorder une clause d'atelier d'union parce que les parties en sont à l'élaboration de leur première convention collective de travail.

Dans un autre cas, celui de la *Grand-Mère Shoe Co. Ltd.*¹⁸, M. le Juge René Lippé au sujet de la question de la sécurité syndicale dit:

« Vu les dispositions de la section 4 de la loi des relations ouvrières de la province de Québec, et vu le refus de l'association patronale d'accepter une clause d'atelier syndical parfait ou imparfait, c'est l'opinion majoritaire des membres de votre tribunal, monsieur Eugène Magnan arbitre syndical étant dissident, qu'il ne peut imposer ou même recommander à l'employeur une telle clause, afin de sauvegarder la liberté de l'association syndicale de tout travailleur. »

Par ailleurs, l'arbitre syndical, dans son rapport minoritaire, donne son opinion sur la même question. Comme ces remarques comportent un certain caractère d'originalité, nous voulons les transcrire ici au texte:

« Il est évident que dans l'industrie de la chaussure, et plus particulièrement dans le cas de la Grand-Mère Shoe, un syndicat ne peut vivre dans des conditions normales, à cause notamment du roulement du personnel (turnover) très élevé et des périodes

de chômage intermittentes; il doit jouir d'une sécurité qui ne peut être accordée que par des mesures de sécurité syndicale. Ou bien, on nie au syndicat sa légalité et la légitimité, ou bien, on reconnaît son existence légale et on lui donne les moyens de vivre.

Sur le plan juridique, la question de la sécurité syndicale n'ayant pas encore été tranchée d'une façon définitive, il nous paraît anormal qu'un tribunal d'arbitrage tranche la question de droit. Selon la loi, le tribunal d'arbitrage n'est pas nécessairement composé d'hommes de loi mais bien d'hommes d'une grande équité et qui seraient particulièrement compétents dans les questions de relations industrielles; ceci n'exclut évidemment pas les hommes de loi, mais lorsque ces derniers sont invités à faire partie d'un tribunal d'arbitrage, ce n'est pas au titre d'homme de loi. Ce qui veut donc dire qu'un tribunal d'arbitrage, quel qu'il soit, ne peut pas se prononcer sur la légalité de la sécurité syndicale.

D'autre part, le fait qu'il n'y pas de législation autorisant des formules de sécurité syndicale ne signifie pas nécessairement que ces formules soient illégales. Il est un principe de droit qui peut s'énoncer comme suit: « Tout ce qui n'est pas défendu est permis ». Par ailleurs, tout le monde sait qu'en pratique, la loi ne vient que sanctionner un état de fait.

Enfin, un tribunal d'arbitrage qui refuse une formule de sécurité syndicale choisit peut-être la seule manière de régler la question de droit de façon à ce qu'elle ne soit jamais tranchée par un tribunal compétent, i.e., un tribunal revêtu de l'autorité judiciaire requise.

Enfin, nous voulons citer deux cas de sentence arbitrale rendus à la suite de différends survenus entre des hôpitaux et les syndicats de leurs employés, notamment l'*Hôpital du Sacré-Coeur de Cartierville*, l'*Hôpital général du Christ-Roi de Verdun* et l'*Hôpital St-Jean de Dieu*¹⁹, ces trois premiers hôpitaux

(17) Ministère du travail, document numéro 664, page 1; date de la sentence: 13 novembre 1952; différend entre "S. & F. Clothing Co. Ltd." et "l'Union nationale du vêtement Inc."; membres du tribunal: président: Jean Fillon; arbitre patronal: J.W. Corber; arbitre syndical: Jérôme Choquette.

(18) Ministère du travail, document numéro 657, page 3, 12 et 13; date de la sentence: 31 octobre 1952; différend entre Association patronale des Manufacturiers de chaussure du Québec, pour Grand-Mère Shoe Co. Ltd. et Syndicat des travailleurs en chaussures de Grand-Mère Inc.; membres du tribunal: président: Juge René Lippé; arbitre patronal: Roger Deshaies; arbitre syndical: Eugène Magnan.

(19) Ministère du travail, document numéro 656, pages 6 et 8; date de la sentence: 31 octobre 1952; différend entre les hôpitaux mentionnés et l'Alliance des infirmières de Montréal; membres du tribunal: président: Claude Prévost; arbitre patronal: Guy Favreau; arbitre syndical: Pierre Vadeboncoeur.

étant unis entre eux pour les fins de l'arbitrage, l'*Hôtel-Dieu et Sanatorium St-François de Sherbrooke* ²⁰ et le Syndicat de ses employés. Les dites sentences arbitrales ont accordé des clauses de sécurité syndicale.

Dans le cas des trois premiers hôpitaux mentionnés, les trois arbitres, à l'unanimité, ont accordé une clause de maintien d'affiliation pour les employés au service des dites entreprises à la date de la sentence arbitrale, et une clause de formule Rand pour tous les employés que les entreprises concernées embaucheraient à l'avenir.

Dans le deuxième cas mentionné, les membres du tribunal, avec la dissidence de l'arbitre patronal, ont accordé une clause d'atelier syndical imparfait en soulignant qu'une telle clause « permettrait au syndicat de se maintenir plus efficacement et que de plus, à raison de la rivalité qui existe et qui peut exister entre les différentes unions de l'institution concernée, cette formule assurerait une meilleure compréhension et éviterait des chocs au sein du personnel ».

Enfin nous voulons rapporter ici une clause recommandée dans une sentence

arbitrale concernant la discrimination qui peut être exercée contre des employés d'une compagnie à cause de l'affiliation syndicale. C'est le cas de la compagnie Dominion Sign & Window Cleaning Co. ²¹. Voici le texte de cette clause:

« L'employeur ne portera pas atteinte aux droits d'un employé à devenir membre d'une union. Il n'y aura aucune discrimination, interférence ou coercition par l'employeur ou aucun de ses agents contre tout employé en raison de son affiliation à une union. Tous les employés seront embauchés par l'entremise de l'Union. Lorsque l'employeur aura besoin de main-d'oeuvre, l'Union aura droit, à cette fin, à un délai de vingt-quatre heures; si l'Union était dans l'impossibilité de procurer la main-d'oeuvre requise dans les vingt-quatre heures, l'employeur pourra alors embaucher ailleurs.

Les noms de tous les nouveaux employés devront être rapportés au représentant de l'Union (Stewart) dans un délai de sept jours et la compagnie accepte de coopérer entièrement avec le Comité de l'Union.»

(20) Ministère du travail, document numéro 639, page 9; date de la sentence: 22 septembre 1952; différend entre *Hôtel-Dieu et Sanatorium St-François de Sherbrooke* et Association des employés du service hospitalier de Sherbrooke Inc.; membres du tribunal: président: Juge J.-A. Gaudet; arbitre patronal: L.-A. Trudeau, m.d.; arbitre syndical: Gérald McManus

(21) Ministère du travail, document numéro 613, page 3; date de la sentence: 27 juin 1952; différend entre Dominion Sign & Window Cleaning Co. et l'Union internationale de ses employés; membres du tribunal: président: Victor Barré; arbitre patronal: F. Ross; arbitre syndical: Jeannine Théorêt.