

## Mutation et promotion dans les rapports d'arbitrage en 1958

Volume 15, numéro 2, avril 1960

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022037ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022037ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Résumé de l'article

A l'unanimité un Conseil d'Arbitrage décide que le mot transfert signifie le passage d'une occupation à une autre occupation. Il y a promotion lorsqu'il y a passage d'un grade inférieur à un grade supérieur. Là où il n'y a pas de grade, il faut considérer les avantages monétaires. Si ces avantages sont égaux, on ne peut réclamer de travailler dans un endroit plutôt que dans un autre.

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce document

(1960). Mutation et promotion dans les rapports d'arbitrage en 1958. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 15(2), 263–266.

<https://doi.org/10.7202/1022037ar>

That Act has established a method of collective bargaining between employers and employees. Once a trade union has been certified as a bargaining agent for a unit of employees the employer can be required by law to bargain collectively with that agent. In the present case, this was apparently done and a collective agreement resulted. In so far as a disagreement as to the meaning of a provision of a collective agreement is concerned, s. 22 (1) of the Act provides as follows:

22. (1) Every collective agreement entered into after the commencement of this Act shall contain a provision for final and conclusive settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the persons bound by the agreement concerning its interpretation, application, operation, or any alleged violation thereof.

The collective agreement in this case contained such a provision.

The effect of the collective agreement which was made pursuant to the *Labour Relations Act* was to govern by contract the terms and conditions of employment of the company's employees. The result is that all those matters which, at the time of the *Trade Unions Act* was enacted, might have become the subject of a trade or labour dispute had been provided for by contract. The only question which might arise was as to the proper interpretation of the collective agreement itself, and, even in that case, the agreement provided an obligatory arbitration procedure. I do not think that a difference of view between an employer and employees as to the interpretation of a collective agreement, in such circumstances, constitutes a «trade or labour dispute» within the meaning of that expression as it is used in the *Trade Unions Act*.

## Mutation et promotion dans les rapports d'arbitrage en 1958

*A l'unanimité un Conseil d'Arbitrage décide que le mot transfert signifie le passage d'une occupation à une autre occupation. Il y a promotion lorsqu'il y a passage d'un grade inférieur à un grade supérieur. Là où il n'y a pas de grade, il faut considérer les avantages monétaires. Si ces avantages sont égaux, on ne peut réclamer de travailler dans un endroit plutôt que dans un autre.*<sup>1</sup>

«L'employé faisant grief travaille pour l'Aluminum Company of Canada Limited à l'Isle Maligne. Le 4 novembre 1956, cet employé qui exécutait le travail d'Opérateur de Pont Roulant de la salle de cuves 406 a été transféré comme Opérateur de Pont Roulant à la salle de cuves 405 et un autre employé est devenu opérateur de Pont Roulant de la salle de cuves 406 à la place du plaignant, malgré qu'il ait moins de service continu que celui-ci.

(1) Différend entre Aluminum Company of Canada Limited, Isle Maligne et le Syndicat National des Employés de l'aluminium de St-Joseph d'Alma, Inc. Me Honoré Parent, C.R., président, Marcel Pépin, arbitre syndical, Me Bernard Sarrazin, arbitre patronal. Le Service d'information du Ministère du Travail, Québec, 17 octobre 1958, no 1271.

« La procédure des griefs prévue à la Section XV de la Convention Collective de travail a été suivie, mais l'employé concerné n'a pu obtenir satisfaction.

« En vertu de la Section VI, paragraphe C de la Convention Collective de Travail intervenu entre l'Aluminum Co. of Canada Limited à l'Isle Maligne, et le Syndicat ci-haut mentionné, le plaignant réclame ce qui suit:

« 1.—L'occupation d'Opérateur de Pont Roulant à la salle de cuves 406 étant donné que Monsieur X qui exerce cette occupation à la place du plaignant, a moins de service continu que celui-ci.

« 2.—La différence de salaire, depuis le 4 novembre 1956, entre l'occupation d'Opérateur de Pont Roulant à la salle de cuves 406 et celle d'Opérateur de Pont Roulant à la salle de cuves 405. Cette différence de salaire est de \$0.47½ par chiffre quart de (8) heures.

« Les conditions de travail sont meilleures dans la salle de cuves 406 que dans celle 405 et le gain horaire est plus élevé ».

#### DÉCISION

Il faut décider d'abord si le fait d'être employé dans la salle 403, 405D ou 406 constitue une promotion ou non ou un transfert.

Il faut dire d'abord que les conditions de travail ne sont pas les mêmes dans ces trois salles: L'homme qui travaille sur un pont roulant dans la salle 405 est moins rémunéré que celui qui travaille dans les deux autres salles; le taux de base du salaire est le même, mais dans la salle 405D, il n'y avait que cinq heures de boni, tandis que dans les salles 403 et 406, il y en avait huit. Ainsi donc, il y avait avantage à travailler dans les salles 403 et 406 plutôt que dans la salle 405D.

Les avantages étaient-ils les mêmes dans les salles 403 et 405? Il faut répondre non: le gain était le même dans ces deux salles, mais la salle 406 était plus moderne, plus propre, plus confortable et les heures de travail y étaient moins longues. Il faut rappeler ici les dispositions suivantes qui se trouvent dans la section VI, article 18 de la Convention:

18 (b): « La Compagnie se réserve de définir et d'établir les devoirs et les exigences de toute occupation, ainsi que de déterminer les qualifications d'un employé pour accomplir les devoirs et les exigences de toute occupation. La Compagnie et le Syndicat conviennent que les exigences de toute occupation peuvent changer de temps en temps ».

(c) « C'est la responsabilité de la Compagnie d'effectuer les promotions, baisse de position, transferts, mises-à-pied et réengagement sur la base de l'habileté, l'efficacité, et le rendement, tels que déterminés par la Compagnie. Quand deux (2) ou plusieurs candidats sont approximativement égaux, l'employé ayant le plus de service continu pour la Compagnie, tel que défini dans l'appendice de cette convention, aura la préférence ».

Revenons maintenant à notre point de départ. Le fait d'être employé dans un endroit plutôt que dans un autre constitue-t-il un transfert selon les termes du paragraphe (c) ? Je suis d'avis que non, parce que le mot transfert est défini indirectement dans plusieurs articles de la Convention. On n'a qu'à lire l'article 39 de la Convention (section X) pour s'en convaincre: « L'expression « transfert temporaire », y lit-on, se définit comme suit: affectation temporaire à une tâche » etc. Ainsi donc transfert signifie passage d'une occupation à une autre occupation, ainsi qu'en témoignent également de nombreux autres textes de la Convention » (Cf. les paragraphes (a), (b), (c), (d) de l'article 39).

Ce mot peut également signifier passage d'une compagnie ou d'une usine à une autre compagnie ou à une autre usine, selon les articles 4 et 5 de l'appendice 1, mais seulement pour ce qui regarde « le statut des employés et l'établissement de leurs états de service ». D'ailleurs il ne s'agit dans le cas qui nous occupe que du passage d'une salle à une autre, ou d'un endroit à un autre endroit dans l'usine de l'Isle Maligne, et non du transfert d'une occupation à une autre occupation, puisque le plaignant était déjà préposé à un pont roulant.

Le fait d'être employé dans une salle plutôt que dans une autre pouvait-il constituer la sorte de promotion dont parle l'article 18, paragraphe (c) que nous avons cité précédemment ? La convention ne définit pas le mot « promotion ». Il est clair cependant que relativement à une fonction qui comporte plusieurs grades ou classes, la promotion se fait du grade inférieur au grade supérieur. Mais il y a des emplois qui ne comportent pas de grades. Par ailleurs, les salaires ou autres avantages pécuniaires varient avec les emplois, de sorte qu'il y a des emplois qui sont en ce sens, supérieurs à d'autres. Comme pour ce qui regarde les grades ou les classes, ce qui fait principalement qu'un emploi est supérieur à un autre, pour la catégorie d'employés qui nous occupe, c'est que le gain qu'un employé peut retirer dans le premier est supérieur à celui qu'il peut retirer dans le deuxième cas.

Il résulte de ce qui précède qu'un employé, par exemple, qui travaille dans la salle 405D, pour ce qui regarde les ponts roulants, va aspirer à aller dans la salle 403 ou 406, parce qu'il sera mieux payé dans ces deux derniers cas. Pour lui, c'est là une promotion. En fait, c'en est une puisqu'il y a augmentation de salaire.

Tous les préparatifs aux ponts roulants ne sont pas sur le même pied puisqu'il y en a qui sont mieux rémunérés que d'autres. C'est bien ainsi que le comprend d'ailleurs la compagnie, puisque son directeur du personnel a admis avoir commis une erreur lorsqu'il a placé le plaignant dans la salle 405D, et lorsqu'il prétend lui avoir offert de l'envoyer dans la salle 403. Le procureur de la compagnie a fait la même permission et la même offre lors de sa plaidoirie.

Si d'un autre côté, passer de la salle 405D à la salle 403 constitue une promotion, il va de soi que passer de la salle 406 dans laquelle le plaignant avait travaillé déjà et à laquelle il avait été définitivement attaché jusqu'au grief de M. X, à la salle 405D, constituait certes « une baisse de position » selon le paragraphe (c) de l'article 18.

Jusqu'ici le grief du plaignant est bien fondé. Il a le droit d'exiger un poste que comporte le salaire des employés en charge de ponts roulants dans les salles

403 et 406, ou de ponts roulants attachés à la production. A-t-il le droit cependant d'exiger qu'on le place dans la salle 406 plutôt que dans la salle 403? Je ne le crois pas. La convention n'offre aucun texte qui puisse justifier une telle exigence.

D'ailleurs la compagnie a tenté déjà de placer le plaignant dans la salle 406, mais elle en a été empêché par le grief de M. X. qui a eu pour effet d'écartier le plaignant de cet endroit. Nous n'avons pas à décider si le grief de M. X. était bien fondé ou non. Quoi qu'il en soit, je suis d'avis que c'est à la compagnie qu'il appartient de désigner l'endroit où un employé doit travailler, pourvu que cela n'entraîne pas de perte de gain, pour l'employé.

### Conseil d'arbitrage et certificat de reconnaissance syndicale

*Dans une sentence unanime, il est décidé qu'un Conseil d'Arbitrage n'a pas mandat pour modifier le certificat de reconnaissance syndicale. L'employeur peut nommer qui il veut à un emploi non couvert.*<sup>1</sup>

« Il s'agit d'un grief formulé par le syndicat en conséquence du fait que le 1er août 1957 5 employés payés à l'heure, et faisant un travail prévu à la convention collective de 1956 (C-1), ont accepté de devenir des employés payés au mois à titre de « Cost Estimating and Cost Collection Clerks ».

Le syndicat prétend que cette permutation de 5 employés immédiatement remplacés d'ailleurs chacun dans sa catégorie constitue une violation de la convention collective et de la Loi.

De son côté, l'employeur soumet qu'il lui est permis de créer de nouveaux emplois non régis par la convention de 1956, avec salaires mensuels, et s'y appeler soit des étrangers, soit des employés déjà en fonction dans l'une des catégories indiquées aux cédules qui font partie du contrat.

La preuve établit sans contradiction que la fonction de « Cost Estimating and Collection Clerk » n'existait pas au moment de la signature du contrat (24 août 1956). D'ailleurs les listes d'emploi qui constituent l'une des cédules de la convention n'en font aucune mention ».

Comme l'a proposé le procureur du Syndicat, il n'appartient certainement pas à ce Conseil d'Arbitrage de modifier le certificat de reconnaissance syndicale. Le mandat que nous avons reçu et le devoir qui nous incombe, c'est de décider si l'employeur a contrevenu à une disposition quelconque de la loi ou de la convention en choisissant les employés susnommés pour les nouvelles fonctions dont il s'agit, fonctions comportant des salaires mensuels et n'entrant pas dans le cadre de la convention. (C-1)

(1) Différend entre Shawinigan Chemicals Ltd et Le Syndicat National des Travailleurs en Produits chimiques de Shawinigan Inc. Roger Bisson, président, Jean-Paul Geoffroy, arbitre syndical, Marcel Crête, arbitre patronal. Source Le service d'information du Ministère du Travail, Québec le 9 septembre 1958, no 1258.