





--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-28224-01</b>
<b>Date</b>	Signature <b>86-07-11</b>	Réception <b>86-07-17</b>	<b>Durée</b>	Du 	Au 	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>L'Union des Employés de Service, local 298 - FTQ 1665 rue Rachel Est Montréal, Qué H2J 2K6</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Armée du Salut 1620 rue St-Antoine Ouest Montréal, Qué H3J 1A1</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>07*</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**Entente déposée sous "sentence arbitrale" par le greffier Nicole Lemire**

**ENTENTE: Clause 5.01 Régime syndical**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Céline Carette /sg</b>	<b>86-09-18</b>

**Pour renseignements**

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



Renseignements fournis par l'arbitre de différend

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**NOMINATION**

Nom et adresse de l'arbitre et des assesseurs:

	Nom	Adresse
1	Me Diane Sabourin	11432, rue Tolhurst, MONTREAL (Québec) H3L 3A9
2	Nil	
3	Nil	

Mode de nomination de l'arbitre: 1 - Les parties  2 - Le ministre du Travail

Date à laquelle ce dossier m'a été référé: 13 décembre 1985

**EXPLICATIONS SUR LE DIFFÉREND**

En vertu de quel article du Code du travail êtes-vous intervenu?  
747 , 93.1 , 94

Date de la décision d'imposer la 1<sup>ère</sup> convention collective: Décision sur l'article 5.01 (Régime syndical)

Nom de l'association de salariés: UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, section locale 298 (F.T.Q.)

Adresse: 1665, rue Rachel est, MONTREAL (Québec) H2J 2K6

Nom de l'employeur: ARMÉE DU SALUT

Adresse: 1620, St-Antoine ouest, MONTREAL (Québec) H3J 1A1

Secteur d'activité de l'entreprise:

**RÈGLEMENT SANS INTERVENTION**

Date du règlement ou du désistement avant le début de l'enquête:

Date du constat par l'arbitre dudit règlement ou désistement:

**INSTRUCTION DU DIFFÉREND**

Dates d'audition: 11-03-86 08-04-86

Date de la dernière audition: 8 avril 1986

Dates des séances de délibéré s'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage composé de trois membres:

1 -	2 -	3 -
4 -	5 -	6 -

Date à laquelle la sentence a été rendue: 11 juillet 1986

Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt: 31 août 1986

'86 JUL 17 11:53  
 E.C.G.T.  
 QUÉBEC

Signature de l'arbitre:

CE FORMULAIRE DOIT ÊTRE DÉPOSÉ AU BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL EN MÊME TEMPS QUE LA SENTENCE ARBITRALE.

Note: On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant au:

Service de l'arbitrage  
Ministère du Travail  
425, rue Saint-Amable  
2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

C A N A D A

ARBITRAGE DE DIFFERENDS

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE MONTREAL

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, SECTION  
LOCALE 298 (F.T.Q.),

Partie syndicale.

c.

ARMEE DU SALUT,

Partie patronale.

REGIME SYNDICAL  
(Clause 5.01).

S E N T E N C E    A R B I T R A L E

I - LA QUESTION EN LITIGE:

Le 21 janvier 1985, l'Union des employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), (ci-après appelée le "Syndicat") a été accréditée pour représenter tous les employés, salariés au sens du Code du travail du Québec, (L.R.Q., 1977, c. C-27), à l'emploi de l'Armée du Salut (ci-après appelée "l'Employeur").

Le 23 octobre 1985, après plusieurs rencontres de négociation, les 2 parties en cause ont signé une première convention collective en vigueur jusqu'au 31 août 1986 (pièce S-2). Seule la clause 5.01, relative au régime syndical, a été volontairement laissée en suspens afin d'accélérer la signature de cette convention. Ce même 23 octobre 1985, les 2 parties en cause ont signé une entente (pièce S-1) dans laquelle elles ont convenu de soumettre à un arbitre le différend qui les opposait quant à cette clause 5.01.

Les 2 parties en cause n'ayant pu s'entendre sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail du Québec a procédé à la nomination de la sous-signée le 13 décembre 1985, pour agir en cette qualité, dans le différend qui oppose les 2 parties en cause. L'arbitre soussignée a tenu 2 séances dans la présente affaire, soit les 11 mars et 8 avril 1986, aux bureaux du Ministère du travail à Montréal.

Au début de la 1<sup>ère</sup> séance, l'arbitre soussignée a d'abord tenté de régler le différend opposant les 2 parties en cause à titre de médiateur. Cependant, en raison de leurs positions de principe diamétralement opposées, l'arbitre soussignée en est venue à la conclusion qu'il était improbable que les parties puissent venir à une entente dans un délai raisonnable. L'arbitre soussignée a ensuite procédé à régler le présent litige à titre d'arbitre de différends.

Essentiellement, le Sydicat réclame l'adhésion de tous les salariés, actuels et futurs, comme condition du maintien de leur emploi en s'appuyant principalement sur les pratiques prévalant chez l'Employeur et dans d'autres milieux comparables à celui dans lequel évoluent les 2 parties en cause.

NO DOSSIER: M28224-01 SA 86 07 223

DATE DEPOT: 86-07-17

B. C. G. T.  
QUÉBEC

JUL 17 11 54

Pour sa part, l'Employeur s'oppose à l'inclusion de la clause 5.01 dans la convention collective (pièce S-2) au motif que l'adhésion syndicale obligatoire est contraire à la liberté d'association garantie par la Charte des droits et libertés de la personne, (L.R.Q., 1977, c. C-12) et par la Charte canadienne des droits et libertés, (1982 R.U. Annexe B, Partie I).

C'est donc uniquement sur cette question d'adhésion obligatoire des salariés de l'Employeur au Syndicat que l'arbitre soussignée entend se prononcer dans la présente sentence arbitrale.

## II- LA PREUVE DES PARTIES:

Lors de la 1<sup>ère</sup> séance d'arbitrage, les 2 procureurs au dossier ont procédé à faire les admissions suivantes:

- 1<sup>o</sup>- L'arbitre soussignée a juridiction pour disposer du différend qui oppose les 2 parties en cause relativement au régime syndical;
- 2<sup>o</sup>- Les propos tenus par le major Larry Wilson lors de la séance de médiation qui a précédé la 1<sup>ère</sup> séance d'arbitrage, sont versés dans le dossier d'arbitrage de différend dans le cadre de la preuve patronale;
- 3<sup>o</sup>- La quasi-totalité des quelque 469 conventions collectives signées par le Syndicat comprennent une clause d'atelier syndical imparfait analogue à la présente clause 5.01.

### A) LA PREUVE SYNDICALE:

La preuve offerte par le Syndicat s'est résumée au dépôt de 4 pièces.

En sus des pièces S-1 et S-2 ci-haut mentionnées, il convient de mentionner la pièce S-3 qui constitue le libellé de la clause 5.01 dont le Syndicat réclame l'inclusion dans la présente convention collective (pièce S-2). Cette clause 5.01 se lit comme suit:

"Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7."

(Soulignements ajoutés).

Quant à la pièce S-4, elle consiste dans le dépôt de 14 conventions collectives comprenant une pareille clause et conclues entre le Syndicat et les différents Employeurs suivants:

- La Régie des installations olympiques;
- L'Oratoire Saint-Joseph du Mont-Royal;
- Le Centre agricole Coop de Beauce;
- L'Office diocésain de pastorale de Trois-Rivières;
- Allen Maintenance Ltd.;
- Y.M.- Y.W. Hebrew Association Neighbourhood House of Montreal;
- Les déménagements Bellechasse (1984) Inc.;
- Le Club de golf Royal Québec;
- La Corporation professionnelle des administrateurs agréés du Québec;
- Le Service d'entretien Montcalm Ltée;
- La Caisse populaire Pointe-aux-Trembles;
- Columbia Frame Inc.
- La Société Sogsavec Ltée;
- L'Association des hôpitaux du Québec (Décret 1983-85).

#### B) LA PREUVE PATRONALE:

Pour sa part, l'Employeur n'a déposé aucune pièce mais a fait entendre le major Wilson, tel qu'il appert de l'admission no. 2 ci-haut reproduite. L'essentiel de ce témoignage se résume à ceci.

Même si l'Armée du Salut est avant tout une Eglise, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue également un organisme à vocation sociale. Ainsi, l'Armée du Salut offre des services dans les 6 principaux secteurs suivants:

- 1<sup>o</sup> - le domaine spirituel;
- 2<sup>o</sup> - les services de santé et services sociaux;
- 3<sup>o</sup> - l'hébergement d'hommes et de femmes;
- 4<sup>o</sup> - les services aux personnes âgées;
- 5<sup>o</sup> - les hôpitaux et autres services de santé;
- 6<sup>o</sup> - l'imprimerie, les fournitures et autres.

En l'occurrence, l'établissement de l'Armée du Salut qui est sis au 1620 rue Saint-Antoine ouest, à Montréal, offre des services d'hébergement pour les hommes.

Le modèle de structure hiérarchique adopté par l'Armée du Salut tient à la fois du modèle religieux et militaire. Ainsi, le major Wilson est à la fois un prêtre et un officier. En qualité de prêtre, il accomplit toutes les fonctions reliées à ce statut alors qu'en qualité de major, il est le 2<sup>e</sup> officier en importance après le major Russell à Toronto. Par ailleurs, l'épouse du major Wilson est également à la fois prêtre et officier. Ainsi, en se mariant au major Wilson, madame Wilson a vu le statut d'officier s'ajouter à celui de prêtre qu'elle détenait auparavant.

Dans le cadre des négociations en cours entre les 2 parties en cause, le major Wilson est le porte-parole pour l'Armée du Salut. Ses pouvoirs sont restreints comme suit. D'abord, il reçoit ses mandats du quartier général de Toronto. Ensuite, la convention collective ne peut être signée que par le Secrétaire en chef du Conseil des gouverneurs et son Secrétaire financier à Toronto.

Il existe 54 autres unités de négociation à travers le Canada. Parmi celles-ci, on en retrouve:

- 45 dans les centres hospitaliers;
- 6 dans les établissements pour personnes âgées;
- 1 dans les centres d'hébergement pour femmes;
- 2 dans les établissements pour de l'imprimerie.

Parmi ces 54 unités, 52 d'entre elles ont négocié des conventions collectives prévoyant l'adhésion obligatoire de leurs salariés au Syndicat. Le major Wilson explique que cela résulte de la négociation en cartel avec d'autres organismes du secteur concerné. Ainsi, à Montréal, la Résidence Montclair pour personnes âgées ainsi que le Centre hospitalier Catherine Booth ont négocié une telle clause en concert avec d'autres organismes membres de l'Association des services de santé et services sociaux. Quant aux 2 autres unités de négociation à travers le Canada, c'est la formule Rand qui prévaut.

Le major Wilson affirme que l'Armée du Salut préfère se voir imposer un régime syndical du type prévu à la clause 5.01 ci-haut mentionnée plutôt que de conclure une pareille entente. Le major Wilson explique que l'Armée du Salut s'oppose à l'inclusion de cette clause 5.01 afin de laisser à chacun des employés le libre choix en matière d'adhésion syndicale. Selon lui, cette liberté de choix individuel se retrouve d'ailleurs sur le plan spirituel puisque les employés qui sont embauchés pour travailler à l'Armée du Salut ne sont pas tenus d'adhérer à la religion prônée par cette dernière. Le major Wilson ajoute enfin que les employés sont recrutés parmi les résidents de l'établissement sis au 1620 de la rue Saint-Antoine ouest à Montréal ainsi que par l'intermédiaire du Centre de main-d'oeuvre du Canada ou encore suite à un affichage interne ou externe.

En contre-interrogatoire, le major Wilson précise que le principe de liberté individuelle est non seulement conforme aux droits fondamentaux de l'Homme mais se retrouve également dans la religion prônée par l'Armée du Salut. Ainsi, Dieu a créé l'Homme comme un être libre. Le major Wilson reconnaît par ailleurs que cette philosophie ne se retrouve pas au niveau d'une politique écrite émise dans le cadre des négociations en cours entre les parties.

Le major Wilson ajoute que ce libre choix individuel tient également en considération le type particulier du personnel oeuvrant dans l'établissement sis au 1620 de la rue Saint-Antoine ouest à Montréal. Ainsi, pour la majorité de ces employés, le travail qu'ils y accomplissent l'est nécessairement dans une optique temporaire et non dans la poursuite d'une carrière la vie durant.

Enfin, le major Wilson précise que c'est un service religieux de type protestant qui est offert à la chapelle qui se trouve au 1620 rue Saint-Antoine ouest à Montréal. Si un service religieux autre que protestant est requis, comme par exemple un service catholique, le major Wilson affirme qu'il est alors célébré ailleurs bien qu'il soit toujours possible de faire des arrangements pour qu'un prêtre de cette religion vienne célébrer un service catholique dans cette chapelle.

### III- L'ARGUMENTATION DES PARTIES:

#### A) L'ARGUMENTATION SYNDICALE:

De l'ensemble de l'argumentation soumise par le procureur syndical, monsieur Jean W. Roberge, l'arbitre soussignée retient les principaux éléments suivants:

1- La demande de la partie syndicale à l'effet d'inclure la clause 5.01 précitée dans la convention collective (pièce S-2) se justifie sur les 3 niveaux suivants:

- a) la pratique;
- b) la Loi;
- c) la doctrine et la jurisprudence.

2- a) D'abord, **au niveau de la pratique**, la liberté d'expression et de religion dont se réclame le major Wilson ne se retrouve pas au sein l'Armée du Salut puisque la preuve a révélé que d'une part, l'épouse du major Wilson a acquis malgré elle le statut d'officier en se mariant à ce dernier et que d'autre part, il n'y a que des services de religion protestante qui sont célébrés dans la chapelle sise au 1620 rue Saint-Antoine ouest à Montréal.

Qui plus est, la preuve a également démontré que le major Wilson n'est pas l'autorité décisionnelle suprême au sein de l'Armée du Salut en matière de négociation de convention collective.

b) La juridiction d'un arbitre de différend se limite à déterminer le contenu de la convention collective et non à interpréter les textes de loi. Or, pour déterminer ce contenu, il importe de regarder la pratique qui a cours dans le milieu concerné.

Ainsi, le régime syndical tel que proposé par la partie syndicale dans la présente affaire, se retrouve dans les 14 conventions collectives déposées sous la cote S-4 ainsi que dans les quelque 469 conventions collectives signées par le Syndicat avec différents employeurs suivant l'admission no. 3 faite au début de la présente audition.

c) Par ailleurs, le droit des professionnels de se regrouper en association a toujours été reconnu.

En aucun temps, ce droit n'a été remis en cause même si le refus d'un professionnel, tel un avocat, d'adhérer à son association professionnelle, telle le Barreau du Québec, a pour conséquence que ce dernier ne peut exercer sa profession à travers l'ensemble de la province de Québec.

3- a) Ensuite, **au niveau de la Loi**, les amendements apportés en 1972 au Code canadien du travail, (S.C., 1972, c. 18) et en 1977 au Code du travail du Québec, (L.Q., 1977, c. 41) assurent la licéité des revendications syndicales depuis 1940 en matière de régime syndical.

b) Ainsi, en sus des Chartes québécoise et canadienne des droits et libertés ainsi que des Codes québécois et canadien du travail, la liberté d'association se retrouve notamment dans les déclarations et conventions suivantes que le procureur syndical dépose au soutien de son argumentation:

- la Déclaration canadienne des droits (S.R.C., 1970, Appendice III);
- la Convention no. 87 de l'Organisation internationale du travail (1948).
- la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948);
- la Convention européenne de la sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (1950).

- c) Si le droit de non-association était inclus dans le droit d'association, comme le soutient la partie patronale, toutes ces législations en auraient prévu les effets, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.
- 4- Enfin, au niveau de la jurisprudence et de la doctrine, le procureur syndical produit les 3 autorités suivantes au soutien de son argumentation:
- a) Nanaimo Times Limited -VS- Graphic Arts International Union, local no. 210, décision non-rapportée rendue par l'arbitre Bruce Greyell de la Colombie-Britannique le 1<sup>er</sup> février 1984;
- b) Jim Bhindi and Edward London -VS- British-Columbia Projectionists, local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of The United States and Canada, décision non-rapportée rendue par la Cour Suprême de la Colombie-Britannique le 11 juin 1985;
- c) Les effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le droit du travail, Me Jean-Denis Gagnon, 1984 18 Revue Juridique Thémis 105.

#### B) L'ARGUMENTATION PATRONALE:

Quant aux principaux arguments soulevés par le procureur patronal, Me Christian Beaudry, l'arbitre soussignée les résume ainsi:

- 1- a) **A titre d'argument principal**, le procureur patronal soumet que la clause 5.01 en litige est illégale et contraire à l'ordre public suivant l'article 62 du Code du travail du Québec;
- b) C'est en qualité de partie à la convention collective que l'Employeur a intérêt à invoquer cette nullité relative.
- 2- a) Ainsi, au niveau de la législation québécoise, il y a d'abord l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne, (L.R.Q., 1977, c. C-12), qui énumère la liberté d'association parmi les libertés fondamentales. Or, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986, cette Charte a préséance absolue sur toute législation québécoise, même antérieure à son adoption, y incluant le Code du travail du Québec;
- Par ailleurs, l'article 3 du Code du travail du Québec reconnaît expressément la liberté d'association et ses articles 13 et suivants protègent ce principe;
- b) Au niveau fédéral, la Charte canadienne des droits et libertés [Loi de 1982 sur le Canada, Annexe B, Partie I, (1982 R.U. c. 11)] reconnaît également à titre de liberté fondamentale, la liberté d'association.

Par ailleurs, l'article 52 de cette Charte édicte la nullité de toute clause qui y est contraire.

- 3- a) **A titre d'argument subsidiaire**, le procureur patronal soutient que la liberté d'association comprend la liberté de non-association.

C'est d'ailleurs dans le respect de ce principe que le législateur a instauré la Formule Rand qui maintient la liberté individuelle sans restreindre les droits du groupe de syndiqués;

- b) Ce que la partie syndicale réclame en l'occurrence, c'est précisément d'aller plus loin que ce que le législateur a prévu en imposant un régime syndical au détriment de la liberté d'association des salariés travaillant chez l'Employeur;

Or, un arbitre de différend ne saurait aller aussi loin en l'absence de la volonté d'une des parties à la convention collective et compte tenu de la législation actuelle reconnaissant la primauté de la liberté d'association.

- 4- Au soutien de ses prétentions, le procureur patronal a déposé les 2 autorités suivantes, en sus des Chartes québécoise et canadienne sur les droits et libertés:

- a) Young, James and Webster -VS- United Kingdom décision rendue par la Cour européenne des droits de l'Homme et publiée dans les European Human Rights Reports en 1981, aux pages 38 et suivantes;

- b) Zeller's Inc. (Succursale Aylmer) -VS- Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's de Aylmer (C.S.N.), décision non-rapportée rendue par Me François Hamelin le 14 août 1985.

- 5- a) **En réplique à l'argumentation syndicale**, le procureur patronal soumet d'abord que les 14 conventions collectives qui ont été déposées sous la cote S-4 ainsi que les quelque 469 autres auxquelles a fait référence le procureur syndical ont été signées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1986, soit avant que la Charte des droits et libertés de la personne ait préséance sur toutes les lois québécoises.

Par ailleurs, au niveau fédéral, la Déclaration canadienne des droits ne s'applique qu'aux législations fédérales et pour ce qui est de la Charte canadienne des droits et libertés, le Québec a soustrait ses lois à la protection de cette Charte en vertu du pouvoir de dérogation prévu à son article 33;

- b) Au sujet de l'analogie que le procureur syndical a voulu faire entre l'adhésion des professionnels à des associations professionnelles et celle des salariés à des syndicats, le procureur patronal soumet que la distinction réside dans le fait que l'adhésion du premier groupe se justifie par la protection du public alors que l'adhésion du second groupe ne se justifie que par la poursuite d'intérêts individuels;

- c) Enfin, les 2 décisions soumises par le procureur syndical sont inapplicables en l'espèce puisqu'elles ont été rendues en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés et non en vertu de la Charte québécoise.

IV- LA DECISION ET SES MOTIFS:

A) EXPOSE DE LA PROBLEMATIQUE:

Comme nous avons eu l'occasion de le mentionner au début de la présente sentence arbitrale, le différend qui oppose les 2 parties en cause ne concerne qu'une seule clause de la convention collective (pièce S-2), à savoir la clause 5.01 relative au régime syndical.

D'une part, la partie **syndicale** réclame l'inclusion de cette clause essentiellement pour des motifs d'**usité** alors que d'autre part, la partie **patronale** s'oppose à l'inclusion d'une telle clause essentiellement pour des motifs de **légalité**.

Compte tenu des conséquences rattachées à ces motifs de **légalité**, l'arbitre soussignée entend d'abord examiner ceux-ci puis, s'il y a lieu, se prononcer sur les motifs d'**usité**.

Cependant, avant de ce faire, la mise au point suivante s'impose: c'est uniquement en qualité d'arbitre de différends que l'arbitre soussignée entend examiner tout cette question d'adhésion syndicale obligatoire suivant les pouvoirs qui lui sont dévolus aux termes des articles 74 et suivants du Code du travail du Québec.

B) L'ILLEGALITE DE LA CLAUSE 5.01:

1- LES PREMISSES:

Dans son argumentation, le procureur patronal a d'abord attiré notre attention sur l'**article 62 du Code du travail du Québec** qui se lit ainsi:

"La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi."

(Soulignements ajoutés).

Une 1<sup>ère</sup> constatation s'impose à la lecture de cet article 62: c'est le principe de liberté contractuelle<sup>(1)</sup> qui prévaut en matière de convention collective. Ainsi, aucun contenu spécifique n'est imposé à la convention collective hormis le fait qu'il doit s'agir de conditions de travail, comme le rappelle d'ailleurs la définition de convention collective contenue à l'article 1 d) du Code du travail du Québec.

En guise de 2<sup>e</sup> constatation découlant de l'énoncé de l'article 62 précité, mentionnons que la faculté des parties de convenir de conditions de travail dans la convention collective n'est pas absolue. Ainsi, les 2 limites à cette liberté contractuelle sont les suivantes: l'ordre public et la Loi.

---

(1) Me Fernand Morin, Rapports collectifs du travail, 1982 Les Editions Thémis Inc., à la page 135.

En l'occurrence, le procureur patronal soutient que la clause 5.01 est illégale puisque le régime d'atelier syndical qui y est prévu est contraire à la liberté d'association énoncée à la Charte des droits et libertés du Québec (ci-après appelée "la Charte québécoise") ainsi qu'à la Charte canadienne des droits et libertés (ci-après appelée "la Charte canadienne").

D'une part, le débat qui est présentement soulevé par la partie patronale n'est pas nouveau. Ainsi, l'histoire nous enseigne que depuis au moins le début des années '40, les employeurs ont contesté la légalité de pareilles clauses de sécurité que les Syndicats tentaient d'introduire dans les conventions collectives<sup>(2)</sup>. De plus, la liberté individuelle a toujours figuré parmi les valeurs prônées par les Employeurs dans leurs relations de travail alors que les Syndicats se sont toujours davantage inspiré de valeurs collectives.

D'autre part, le présent débat comporte l'élément de nouveauté suivant. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986, la Charte québécoise a préséance sur toute législation québécoise, que cette dernière ait été adoptée avant ou après cette Charte. Cette primauté de la Charte québécoise vaut non seulement à l'égard du Code du travail du Québec adopté en 1964 mais également à l'égard de toute convention collective conclue sous l'égide de ce Code.

Aussi, sans plus tarder, notre attention se porte-t-elle maintenant sur l'examen des dispositions de la Charte québécoise invoquée par le procureur patronal au soutien de ses prétentions.

## 2- LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DU QUEBEC:

La Charte québécoise a été adoptée le 27 juin 1975<sup>(3)</sup> et a été promulguée un an plus tard, soit le 28 juin 1976<sup>(4)</sup>.

Le champ de compétence de la Charte québécoise est limité aux domaines relevant de la législation provinciale<sup>(5)</sup>. Ainsi, l'article 55 énonce ceci:

"La Charte vise les matières qui sont de la compétence législative du Québec."

---

(2) Me Robert Gagnon, Droit du travail, 1985-86, 8 Cours de la Formation professionnelle du Barreau du Québec, Les Editions Yvon Blais Inc., aux pages 195 et 196.

(3) L.Q., 1975, c. 6.

(4) 1976, 108 Gazette Officielle du Québec II, page 3875.

(5) Me Gil Rémillard, Les règles d'interprétation relatives à la Charte canadienne des droits et libertés et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986 Les Editions Yvon Blais Inc., à la page 229.

Les quelque 100 articles de la Charte québécoise sont regroupés en 5 parties. Seule la partie I, relative aux droits et libertés de la personne, présente un intérêt immédiat pour les fins de la présente discussion. Le chapitre I de cette partie a trait aux libertés et droits fondamentaux alors que le chapitre V comporte des dispositions spéciales et interprétatives.

Au sein de ce chapitre I, figure l'**article 3** qui énonce les libertés fondamentales que la Charte québécoise entend protéger et parmi lesquelles figure la **liberté d'association**. Cet article se lit ainsi:

"Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association".

(Soulignements ajoutés).

Par ailleurs, au sein du chapitre V, c'est l'**article 52** qui retient notre attention. Cet article se lit ainsi:

"Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce explicitement que cette disposition s'applique malgré la Charte."

(Soulignements ajoutés).

Aux termes de cet article 52, interdiction formelle est faite de déroger aux libertés et droits énoncés aux articles 1 à 38, parmi lesquels figure la liberté d'association prévue à l'article 3, et ce, peu importe que la loi en question soit antérieure ou postérieure à la Charte québécoise.

Telle est la situation qui prévaut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986.<sup>(6)</sup> Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi. Ainsi, lors de l'adoption<sup>(6)</sup> de la Charte québécoise, l'article 52 prévoyait que seuls les articles 9 à 38 avaient préséance et ce, seulement sur les lois postérieures au 27 juin 1975. En juin 1982, des modifications<sup>(7)</sup> ont été apportées à cet article 52 de sorte à étendre la primauté de la Charte québécoise aux libertés et droits énoncés aux articles 1 à 8, parmi lesquels figurent la liberté d'association prévue à l'article 3.

Cependant, la mise en application de ce nouvel article 52 s'est faite en 2 étapes. Ainsi, le législateur québécois a d'abord choisi de faire prévaloir les articles 1 à 8 sur les lois postérieures au 1<sup>er</sup> octobre 1983<sup>(8)</sup>. Ensuite, le législateur québécois a décrété la préséance des articles 1 à 8 sur les lois antérieures au 1<sup>er</sup> octobre 1983 de même que la préséance des articles 9 à 38 sur les lois antérieures au 27 juin 1975<sup>(8)</sup>. Le nouvel article 52 devait prendre effet à la date de sa proclamation ou, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 1986. Une telle proclamation n'ayant jamais été émise, ce n'est qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1986 que la totalité des articles 1 à 38 se sont trouvés à avoir préséance sur toutes<sup>(8)</sup> les lois du Québec, que celles-ci lui soient antérieures ou postérieures.

---

(6) Voir note 3.

(7) L.Q., 1982, c. 61, article 34 modifiant l'article 52.

(8) 1983, 115 Gazette Officielle du Québec, page 4139.

(9) Me Jean-Maurice Brisson, Texte annoté de la Charte des droits et libertés de la personne, 1986 Société québécoise d'information juridique, à la page IV.

Si la préséance des articles 1 à 38 de la Charte québécoise sur les dispositions du Code du travail du Québec ne fait plus de doute depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986, il en va de même pour les conventions collectives conclues sous l'empire de ce dernier. C'est d'ailleurs ainsi qu'il en a déjà été décidé par la Cour supérieure du Québec et par la Cour d'appel du Québec à au moins 3 reprises<sup>(10)</sup>. De même, la Cour d'appel du Québec a décidé que Charte québécoise est une loi d'ordre public dont on ne peut déroger contractuellement<sup>(11)</sup>. Cette même Cour a enfin décidé que les droits de la personne énoncés dans la Charte québécoise ne pouvaient être retirés par le biais d'une convention collective<sup>(12)</sup>.

Antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 1986, l'invalidité de certaines dispositions du Code du travail du Québec avait été invoquée à au moins 5 reprises<sup>(13)</sup> en regard avec la liberté d'association reconnue à l'article 3 de la Charte québécoise. Cependant, dans tous ces cas, les Commissaires du travail et le Tribunal du travail ont maintenu la validité des dispositions attaquées de ce Code au motif que les articles 1 à 8 de la Charte québécoise n'avaient pas encore reçu préséance sur les lois antérieures au 1<sup>er</sup> octobre 1983.

Depuis que l'article 3 a préséance sur toute la législation du Québec, nous n'avons pu retracer aucune décision touchant cette question. Comme l'ont soutenu les 2 procureurs au dossier, il semblerait donc que ce soit la 1<sup>ère</sup> fois qu'un tribunal ait à mesurer l'impact de la liberté d'association énoncée à l'article 3 de la Charte québécoise en regard avec les dispositions du Code du travail du Québec, et plus particulièrement en regard avec une convention collective conclue sous l'égide de ce Code, comme en l'occurrence.

- 
- (10) a) Quebec Poultry Ltd c. Commission des droits de la personne du Québec, 1979 C.A. 148;
- b) Commission des droits de la personne du Québec c. Pavillon St-Charles de Limoilou, 1983 4 Canadian Human Rights Reports 1284 (Cour supérieure du Québec);
- c) Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Montréal-Nord, 1984 C.S. 53;
- (11) Union des employés de commerce, section locale 503 (C.T.C.-F.T.Q.) c. W.E. Bégin Inc., J.E. no. 84-65 (Cour d'appel du Québec).
- (12) Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée c. Commission des droits de la personne du Québec, 1978 C.S. 370; 1980 Rapports de pratique 209 (Cour d'appel du Québec).
- (13) a) Sur l'article 27.1 du Code du travail du Québec:  
Association des employés(es) de bureau de la Cie canadienne d'oxygène à Montréal (Division Canox) c. Canox, D.T.E. no. 84T-146 (Commissaire du travail);
- b) sur l'article 32 de ce même Code:  
Cie d'ingénierie Brock Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625, D.T.E. no. 85T-271 (Tribunal du travail);
- c) sur l'article 36.1 de ce même Code:  
Leroux c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8996, D.T.E. no. 85T-166 (Tribunal du travail);
- d) sur l'article 39 de ce même Code:  
Union locale 919 des ouvriers du caoutchouc c. Goodyear Canada Inc., D.T.E. no. 85T-272 (Commissaire du travail);
- Syndicat des travailleurs de Partagec c. Partagec Inc., D.T.E. no. 85T-409 (Commissaire du travail).

Afin de déterminer l'étendue réelle de la liberté d'association énoncée à l'article 3 de la Charte québécoise, nous devons d'abord procéder à l'identification des paramètres que le législateur québécois a posé à son exercice<sup>(14)</sup>.

Mentionnons d'abord que la Charte québécoise ne définit pas précisément ce qu'il faut entendre par les termes "liberté d'association" utilisés à l'article 3. Malgré tout, il est permis de croire que cette liberté d'association peut se manifester à 2 niveaux: individuel et collectif. Ainsi, il peut s'agir de la libre adhésion d'un salarié au syndicat de son choix comme il peut s'agir de la libre formation par plusieurs salariés du Syndicat de leur choix.

L'arbitre soussignée est d'avis que la ligne de démarcation entre la liberté individuelle et la liberté collective n'est pas toujours facile à tracer. Selon l'adage populaire, la liberté des uns se termine là où commence celle des autres. Ainsi, comme le dit si bien Me Jean-Denis Gagnon<sup>(15)</sup>:

"(...) si on lui donnait un sens absolu, la liberté d'association pourrait être invoquée par tout groupe, même très restreint de salariés, ou par un seul d'entre eux pour que soient formés dans une même entreprise toutes les associations dont l'existence serait nécessaire pour que la liberté de chacun puisse être pleinement exercée. Une telle thèse, si elle était admise, s'opposerait au droit exclusif du droit de représentation que l'accréditation confère aux associations de salariés. Ses effets évidents seraient d'affaiblir les associations, en limitant la représentativité de chacune. En voulant respecter la liberté de choisir leurs associations, l'on irait à l'encontre des exigences fondamentales qui doivent être réalisées pour que le droit d'association puisse être exercé efficacement."

(Soulignements ajoutés).

A notre avis, cet argument invoqué par Me Gagnon illustre très bien le **caractère non-absolu de la liberté d'association**.

A cette 1<sup>ère</sup> limite apportée au droit d'association, s'ajoute la restriction découlant du **préambule** même de la Charte québécoise. Au total, 5 "considérants" sont contenus dans ce préambule. Les 3 premiers "considérants" contiennent les principes généraux qui sous-tendent les droits et libertés de la personne énoncés dans les 48 premiers articles de la Charte québécoise. Le dernier de ces "considérants" affirme la volonté collective de garantir et de protéger ces libertés et droits contre toute violation en les insérant dans une Charte.

C'est sur le 4<sup>e</sup> "considérant" que se porte plutôt notre attention. Celui-ci se lit comme suit:

"Considérant que les droits et libertés de la personne humaine sont inséparables des droits et libertés d'autrui et du bien-être général;"

(Soulignements ajoutés).

---

(14) Gaston Nadeau, Les limitations à la liberté de manifestation et d'association, 1978 19 Cahiers de droit, à la page 1003.

(15) Les effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le droit du travail, 1984 Revue juridique Thémis, à la page 166.

Non seulement ce 4<sup>e</sup> "considérant" constitue-t-il une limite générale aux droits et libertés énoncés dans la Charte québécoise, mais encore justifie-t-il la raison d'être de cette limite par la recherche d'un équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs<sup>(16)</sup>. C'est d'ailleurs ainsi qu'il en a été décidé dans Ville de Laval c. Eymard<sup>(17)</sup>. Dans cette affaire, le tribunal a également refusé de reconnaître le caractère absolu aux libertés et droits énoncés dans la Charte québécoise en raison même du fait que leur reconnaissance est soumise au bien-être général et à l'existence des mêmes droits pour toute autre personne.

En réponse aux objections découlant du fait que cette restriction à la liberté d'association se retrouve dans le préambule et non dans la Charte québécoise, nous répondons par l'article 40 de la Loi d'interprétation<sup>(18)</sup>. Suivant cette disposition, le préambule d'un loi en fait partie intégrante. Ainsi donc, le préambule de la Charte québécoise, avec ses 5 "considéran-<sup>(19)</sup>ts", en fait partie et sert à en expliquer les buts et la portée.

La notion de bien-être général à laquelle réfère le 4<sup>e</sup> "considérant" du préambule de la Charte québécoise se retrouve également énoncée dans les termes suivants à l'article 9.1 qui constitue la 3<sup>e</sup> limite à la liberté d'association:

"Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice."

(Soulignements ajoutés).

Alors que le législateur québécois s'apprêtait à accorder une prépondérance aux libertés et droits énoncés aux articles 1 à 8 de la Charte québécoise, il a du même coup, introduit le nouvel article 9.1 par les amendements apportés en 1982<sup>(20)</sup>. En ce faisant, Me Christiane Coulombe<sup>(21)</sup> est d'avis que le législateur québécois a voulu assurer un équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs:

---

(16) Mes Marie-Josée Longtin et Daniel Jacoby, La Charte vue sous l'angle du législateur, 1976-77 21 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, à la page 8.

(17) 1979 Revue légale 181.

(18) L.R.Q., 1977, c. i-16.

(19) a) Voir note 5, à la page 223;

b) Me Bertrand Roy, La Charte située dans son contexte, 1980-81 58 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, à la page 5;

c) Voir note 16, aux pages 8 et 13.

(20) L.Q., 1982, c. 61.

(21) La prépondérance de la Charte des droits et libertés de la personne: son impact sur la législation québécoise, 1983-84 83 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, à la page 162.

"En fait, seul l'article 9.1 est nouveau et est une conséquence directe de la prépondérance donnée aux articles 1 à 8.

(...)

Les articles 1 à 8 que la loi a rendus prépondérants n'avaient pas été conçus dans cette perspective et étaient rédigés de manière fort large (...). Il paraissait donc nécessaire, afin d'assurer un équilibre entre la protection des droits individuels et les besoins d'une collectivité, d'en restreindre la portée de façon à permettre au législateur de continuer à faire des lois pour le bien-être général."

(Soulignements ajoutés).

Me Gabriel-M. Côté partage ce point de vue alors qu'il devait régler un différend et déterminer le contenu d'une première convention collective impliquant le Restaurant Bou-Bou Inc. -ET- le Syndicat démocratique des employés d'hôtellerie et de restauration du Saguenay<sup>(22)</sup>. Parlant de cet article 9.1, l'arbitre Côté dit ceci à la page 65 de cette décision:

"Cet article fait bien voir qu'il est parfois nécessaire de réduire, limiter ou confiner l'exercice des droits individuels pour assurer l'exercice des droits collectifs. En élaborant notre droit du travail, il a été de l'intention du législateur de limiter la liberté individuelle de convention pour laisser place à la voie collective."

(Soulignements ajoutés).

Le "cadre d'exercice"<sup>(23)</sup> imposé par cet article 9.1 ne s'applique pas à tous les droits énoncés dans la Charte québécoise, mais uniquement à ceux prévus aux articles 1 à 9, parmi lesquels figure la liberté d'association prévue à l'article 3.

Comme l'a fait remarquer à juste titre Me Langlois<sup>(24)</sup>:

"(...) cet article invite les tribunaux à soumettre les lois dérogatoires à un test comparable à celui auquel sont assujetties les lois aux termes de l'article 1 de la Charte canadienne. Ce test devrait inclure un test de proportionnalité par rapport au but poursuivi."

(Soulignements ajoutés).

---

(22) 1985 C.A. 63 ou D.T.E. no. 85T-97.

(23) Voir note 21, à la page 163.

(24) Les clauses limitatives des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés et le fardeau de la preuve, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986 Les Editions Yvon Blais Inc, à la page 174.

Cependant, malgré l'introduction de cet article 9.1, les tribunaux se sont davantage confinés à une interprétation restrictive de la Charte québécoise <sup>(25)</sup>. Récemment, la Cour d'appel du Québec <sup>(26)</sup> a préféré adopter une interprétation plus large en englobant les dispositions de la Charte québécoise à l'intérieur d'un contexte socio-politico-économique. L'arbitre soussignée partage cette approche en l'occurrence et est d'avis que cette tendance devrait se généraliser dans le futur en raison des notions de "valeurs démocratiques", d'"ordre public" et de "bien-être général" utilisées à l'article 9.1 précité. En effet, il s'agit là de concepts qui n'ont de sens précis <sup>(27)</sup> que si on les applique à une société donnée dans une période de temps donnée.

D'autres limites sont apportées à la liberté d'association non pas par les seules dispositions de la Charte québécoise mais également par celles contenues dans le Code du travail du Québec. Ainsi, comme le dit si bien Me Jean-Maurice Brisson <sup>(28)</sup> :

"(...) c'est aux lois particulières à chacune des catégories classiques du droit - et aux sources interprétatives qui les accompagnent - qu'il faut bien souvent se reporter pour connaître les modalités de mise en oeuvre des garanties accordées par ces textes."

(Soulignements ajoutés).

Dans la même veine, Me Michael Bendel <sup>(29)</sup> enjoint les tribunaux à faire preuve de prudence dans leur interprétation des libertés et droits protégés par les Chartes canadienne et québécoise et les invite à tenir compte des lois particulières prévalant en matière de relations de travail:

"Nos tribunaux doivent garder en mémoire que les lois concernant les relations de travail, de quelque compétence qu'elles soient, constituent habituellement un système intégré et délicatement équilibré. Il s'ensuit que bon nombre de concepts ne deviennent vraiment intelligibles que si l'on comprend bien le système tout entier, sous toutes ses facettes."

(Soulignements ajoutés).

C'est donc dans cette optique que nous abordons maintenant l'examen de certaines dispositions du Code du travail du Québec.

---

(25) a) Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Beauport, 1981 C.P. 292; (Cour supérieure du Québec);

b) Ville de Brossard c. Commission des droits de la personne, 1983 C.A. 363;

c) Voir note 19 a), aux pages 229 à 231.

(26) a) Johnson et Sheppard c. Commission des affaires sociales et le Procureur général du Québec, 1984 C.A. 61;

b) Voir note 25 c).

(27) Voir note 21, aux pages 167 à 169.

(28) Voir note 9, à la page IX.

(29) La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986 Les Editions Yvon Blais Inc., à la page 332.

3- LE CODE DU TRAVAIL DU QUEBEC:

Avant même que l'article 3 de la Charte québécoise ne vienne affirmer de façon générale l'existence de la liberté d'association comme liberté fondamentale dont toute personne est titulaire, l'article 3 du Code du travail du Québec reconnaissait déjà ce principe pour les salariés régis par ce Code<sup>(30)</sup>. Cet article se lit ainsi:

"Un salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration."

(Soulignements ajoutés).

Selon Me Jean-Denis Gagnon<sup>(31)</sup> la liberté d'association dont traite cet article<sup>(32)</sup> a été reconnue pour la 1<sup>ère</sup> fois dans la Loi des relations ouvrières, adoptée en 1944.

La lecture de l'article 3 précité fait apparaître la liberté d'association comme constituant à la fois<sup>(33)</sup> un droit individuel et un droit collectif. L'auteur Fernand Morin<sup>(33)</sup> expose ainsi le dilemme auquel l'arbitre doit alors faire face:

"- Faut-il privilégier les intérêts immédiats d'un salarié ou ceux de la collectivité?

- Pour mieux protéger les salariés qui entendent assumer solidairement la défense de leurs intérêts, jusqu'où faut-il réduire ou écarter la liberté individuelle de chacun?

- La liberté syndicale du salarié comprend-t-elle toujours celle de refuser d'adhérer à un syndicat ou doit-on nier cet aspect négatif de la liberté individuelle pour sauvegarder la force protectrice que rechercherait l'ensemble des salariés qui ont exercé positivement cette même liberté?

- (...)

- L'obligation imposée à la convention collective d'adhérer au syndicat accrédité peut-elle avoir pour effet de faire perdre un emploi à celui qui refuse de s'y soumettre?"

(Soulignements ajoutés).

---

(30) Voir note 2, à la page 31.

(31) Voir note 15, à la page 137.

(32) S.Q., 1944, c.30.

(33) Voir note 1, à la page 105.

De l'avis de l'arbitre soussignée, le dilemme posé par le caractère hybride de la liberté d'association se résout **en faveur du droit collectif** à compter du moment où un syndicat est formé pour représenter l'ensemble des salariés. En ce sens, l'arbitre soussignée souscrit entièrement aux propos suivants tenus par Me Jean-Denis Gagnon<sup>(34)</sup> :

"Pour préciser les limites qui peuvent être raisonnablement apportées à la liberté d'association, il peut être nécessaire de définir la nature même de cette liberté. A certains moments de son exercice, et plus particulièrement au cours des diverses étapes qui précèdent l'accréditation d'un syndicat comme représentant d'un groupe de salariés, la liberté d'association apparaît comme une liberté individuelle, chacun étant alors libre d'exprimer ses choix ou préférences; par ailleurs, dès qu'une majorité d'employés décide d'adhérer à une même association, le droit d'association peut davantage être considéré comme un droit collectif dont le titulaire est un groupe de salariés et non chacun des salariés qui le compose."

(Soulignements ajoutés).

D'ailleurs, plusieurs dispositions du Code du travail du Québec traduisent la volonté du législateur québécois de favoriser l'aménagement de **rapports collectifs de travail**<sup>(35)</sup>. Ainsi, le système de relations de travail du Québec part des 2 prémisses suivantes, à savoir le principe de la majorité en matière d'accréditation que l'on retrouve aux articles 21 et suivants ainsi que le principe de l'exclusivité de ce Syndicat en matière de négociation collective dicté par les articles 52 et suivants<sup>(36)</sup>.

Les principaux effets des rapports collectifs régis par le Code du travail du Québec se trouvent ainsi fort bien résumés par l'arbitre Marcel-M. Côté<sup>(37)</sup> :

"Dès l'accréditation, les salariés compris dans l'unité de négociation sont représentés auprès de l'employeur par ce syndicat sans égard alors à leurs desiderata individuels (...). La mise en branle de ce réseau de rapports collectifs a pour effet de contraindre cet ensemble de salariés à oeuvrer dans ce cadre et à y demeurer. Cela signifie notamment que chaque salarié de l'unité de négociation:

- est tenu de participer au financement du syndicat en place (art. 47 C.t.);
- (...);
- est lié par la seule convention collective conclue par ce syndicat (art. 67 C.t.);
- ne peut valablement renoncer à l'application de la convention collective (art. 69, 70 et 100. C.t.);
- (...)"

(Soulignements ajoutés).

---

(34) Voir note 15.

(35) Voir note 2, à la page 17.

(36) Voir note 29, à la page 334.

(37) Voir note 22, aux pages 64 et 65.

En matière de négociation, il a d'ailleurs été dit à maintes reprises que la négociation collective prévue au Code du travail du Québec remplaçait la négociation individuelle des conditions de travail<sup>(38)</sup>. Ainsi, il peut certes arriver qu'un salarié ne soit pas d'accord avec une ou plusieurs des conditions de travail prévues à la convention collective au motif que cela heurte sa liberté individuelle. Malgré tout, il n'en demeure pas moins que ce salarié devra se plier aux conditions de travail négociées collectivement.

D'où l'importance de ne pas perdre de vue ce contexte dans lequel les Syndicats et les Employeurs évoluent au Québec lorsque vient le temps d'apprécier la liberté d'association énoncée à l'article 3 de la Charte québécoise en regard avec les dispositions du Code du travail du Québec.

Parmi les clauses qui sont généralement négociées à l'intérieur des conventions collectives conclues sous l'égide du Code du travail du Québec, nous retrouvons les **clauses de sécurité syndicale** qui incluent l'adhésion syndicale obligatoire et la retenue obligatoire de cotisations (mieux connue sous le nom de "Formule Rand"). Comme le souligne Me Jean-Denis Gagnon<sup>(39)</sup>, les clauses de sécurité syndicale sont peut-être celles qui ont le plus souvent été contestées devant les tribunaux canadiens. Pour les fins de la présente sentence arbitrale, nous n'entendons pas faire une revue exhaustive de ces décisions mais simplement en mentionner quelques-unes afin de faire ressortir davantage la licéité qui a été reconnue à ces clauses.

La première décision des tribunaux canadiens relative à la sécurité syndicale a été rendue par la Cour Suprême du Canada dans Perrault c. Gauthier<sup>(40)</sup>. Dans cette affaire, la plus haute instance judiciaire du Canada a soutenu que le fait de refuser de travailler avec des non-syndiqués n'entraînait pas de violation de la loi, si ce dessein était réalisé dans l'ordre<sup>(41)</sup> sans recours à la violence et sans intention malicieuse de nuire.

Dans l'affaire de Roberts -VS- O'Brien<sup>(42)</sup>, la Cour d'appel du Québec a refusé de considérer comme constituant de l'intimidation au sens de l'article 381 (1b) du Code criminel, le fait pour un employeur d'exiger d'un employé d'adhérer à l'association accréditée, sous peine de renvoi<sup>(43)</sup>, suivant une clause contenue dans la convention collective à cet effet.

---

(38) a) Syndicat catholique des employés de magasins de Québec c. Compagnie Paquet Ltée., 1959 R.C.S. 206, voir plus particulièrement les propos tenus par le Juge Judson;

b) Voir note 1, à la page 104;

c) H.W. Arthurs, D.D. Carter and H.J. Glasbeek, Labour Law and Industrial Relations in Canada, 1981 Butterworth and Co. Ltd, à la page 148;

d) E.E. Palmer, Collective Agreement Arbitration in Canada (2<sup>e</sup> édition), 1983 Butterworth and Co. Ltd., à la page 712.

(39) Voir note 15, aux pages 158 et 159.

(40) 1898 28 R.C.S. 241.

(41) Me Noël Mallette, La sécurité syndicale dans La gestion des relations du travail au Québec, 1980 Mc-Graw Hill, à la page 225.

(42) 1963 40 Criminal Reports 346 (Cour d'appel du Québec).

(43) Voir note 41, à la page 239.

Par ailleurs, la jurisprudence arbitrale québécoise<sup>(44)</sup> a reconnu la légalité du renvoi de salariés comme conséquence du refus de ces derniers à se plier à une clause d'adhésion syndicale obligatoire prévue dans une convention collective. La même position a notamment été adoptée dans 2 décisions provenant de la Colombie-Britannique<sup>(45)</sup> qui nous ont été soumises par le procureur syndical dans la présente affaire.

Enfin, en 1969<sup>(46)</sup>, la Cour d'appel du Québec, dans l'affaire du Montreal Children's Hospital, a maintenu la légalité d'une disposition relative à l'adhésion syndicale, à savoir celle du maintien de l'affiliation garantie par convention collective<sup>(47)</sup>.

Alors que la contestation juridique des clauses de sécurité syndicale était très importante à compter de 1950, Me Jean-Denis Gagnon note que le nombre de débats a diminué avec l'adoption de dispositions législatives nouvelles, parmi lesquelles figurent les articles 63 et 47 du Code du travail du Québec ainsi que les articles 161 et 185 du Code canadien du travail, qui respectivement reconnaissent la licéité des clauses d'adhésion obligatoire à une association<sup>(48)</sup> et celle de retenue obligatoire des cotisations syndicales<sup>(48)</sup>.

Rappelons que l'article 47 a été incorporé au Code du travail du Québec en 1977<sup>(49)</sup>. Cet article se lit comme suit:

"Un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation.

L'employeur doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa.

L'employeur est tenu de remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci."

(Soulignements ajoutés).

---

(44) a) Association unie des plombiers d'Amérique du Nord, local 144 et al c. Les Pavages des Monts Inc., 1974 S.A.G. 1689, Me André P. Casgrain;

b) Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David, 1976 S.A.G. 23, Me Roland Tremblay;

c) Union des bûcherons et employés de scieries, local 287, F.U.C.M. d'Amérique c. Bellerive Veener and Plywood Ltd, 1976 S.A.G. 149, Me J.-Gaston Descôteaux, président du tribunal d'arbitrage.

(45) a) Nanaïmo Times Limited -VS- Graphic Arts International Union, local no. 216, décision non-rapportée rendue par l'arbitre Bruce Greyell de la Colombie-Britannique, le 1<sup>er</sup> février 1984;

b) Jim Bhindi and Edward London -VS- British-Columbia Projectionists, local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of the United States and Canada, décision non-rapportée rendue par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, le 11 juin 1985.

(46) Montreal Children's Hospital c. Syndicat national des employés de Montreal Children's Hospital et al, 1969 B.R. 341.

(47) Voir note 1, à la page 138.

(48) Voir note 39.

(49) L.Q., 1977, c. 41.

Suivant cet article 47, même si un salarié n'est pas membre de l'association accréditée, il n'en demeure pas moins requis de payer l'équivalent de la cotisation syndicale que le salarié membre est tenu de verser à cette association.

De son côté, l'article 63 du Code du travail prévoit ceci:

"Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée."

(Soulignements ajoutés).

De l'avis de Me Robert Gagnon et de Me Fernand Morin<sup>(50)</sup>, cet article 63 constitue une mesure de protection de l'emploi du salarié à l'encontre de l'application des clauses d'appartenance obligatoire au Syndicat prévues dans les conventions collectives. Selon eux, cet article 63 constitue de plus une reconnaissance implicite de la légalité des clauses d'adhésion syndicale obligatoire puisque le législateur québécois se trouve alors à limiter l'effet de l'application de ces clauses dans certaines circonstances.

C'est donc dire que malgré la liberté d'association prévue à son article 3, le Code du travail du Québec n'interdit pas les clauses d'adhésion syndicale obligatoire mais au contraire se trouve à en garantir la licéité, du moins de façon implicite.

Par ailleurs, les clauses d'adhésion syndicale obligatoire sont autorisées de façon explicite à l'article 161 du Code canadien du travail (S.R.C., 1970, c. L-1.1) qui se lit ainsi:

"Rien, dans la présente Partie, ne s'oppose à ce que les parties à une convention collective y incluent une disposition:

- a) exigeant, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat spécifié; ou
- b) donnant la préférence quant aux emplois aux membres d'un syndicat spécifié."

Cet article 161 du Code canadien du travail nous amène maintenant à considérer la liberté d'association au sein du régime fédéral en commençant d'abord par l'examen de la Charte canadienne des droits et libertés.

---

(50) a) Voir note 2, à la page 196;

b) Voir note 1, aux pages 142 et 143.

4- LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTES:

La Charte canadienne des droits et libertés (ci-après appelée "la Charte canadienne") est entrée en vigueur le 17 avril 1982<sup>(51)</sup>.

Il n'est pas superflu de rappeler que les libertés fondamentales énoncées à l'article 2 de la Charte canadienne de même que les garanties juridiques et les droits à l'égalité prévus aux articles 7 à 15<sup>(52)</sup> de cette même Charte ne reçoivent pas leur application en droit québécois<sup>(53)</sup>. Cette situation prévaut depuis que le gouvernement du Québec a décidé en 1982 de soustraire<sup>(53)</sup> ses lois à l'application de certaines dispositions de la Charte canadienne conformément à l'article 33 de cette Charte.

Par sa Loi concernant la loi constitutionnelle de 1982<sup>(54)</sup>, l'Assemblée nationale du Québec a décrété que l'article 2 ainsi que les articles 7 à 15 de la Charte canadienne ne s'appliquaient pas à la législation **antérieure** à la Charte. Quant à la législation **postérieure** à la Charte, une clause "nonobstant" y a été insérée afin de déclarer que cette législation était en vigueur malgré les articles 2 ainsi que 7 à 15 de la Charte<sup>(55)</sup>.

Jusqu'à ce jour, le Québec est la seule province à s'être prévalu de cet article 33<sup>(56)</sup>. En ce faisant, le Québec a voulu marquer sa désapprobation au compromis de 1981 qui a mené au rapatriement de la Constitution du Canada<sup>(57)</sup>.

Cet article 33 se lit comme suit:

---

(51) Loi de 1982 sur le Canada, Annexe B, Partie I, (1982 R.U. 11).

(52) a) Me Henri Brun, Quelques notes sur les articles 1, 2, 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, 1982 23 Cahiers de droit, à la page 783;

b) Me Gérald-A. Beaudoin, Les clauses dérogatoires et limitatives des instruments canadiens des droits de la personne dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986 Les Editions Yvon Blais Inc., à la page 147.

(53) Voir note 9, aux pages VII et IV.

(54) L.Q., 1982, c. 21. Cette loi est entrée en vigueur le 23 juin 1982 et est rétroactive au 17 avril 1982.

(55) Me Herbert Marx, L'enchâssement, la clause limitative et le pouvoir dérogatoire dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982 Wilson et Lafleur/Sorej, à la page 91.

(56) a) Voir note 55;

b) Voir note 52 b), à la page 148.

(57) Voir note 56 b).

"(1) Le Parlement ou la législature d'une province peut adopter une loi où il est expressément déclaré que celle-ci ou une de ses dispositions a effet indépendamment d'une disposition donnée de l'article 2 ou des articles 7 à 15 de la présente charte.

(2) La loi ou la disposition qui fait l'objet d'une déclaration conforme au présent article et en vigueur a l'effet qu'elle aurait sauf la disposition en cause de la charte.

(3) La déclaration visée au paragraphe (1) cesse d'avoir effet à la date qui y est précisée ou, au plus tard, cinq ans après son entrée en vigueur.

(4) Le Parlement ou une législature peut adopter de nouveau une déclaration visée au paragraphe (1).

(5) Le paragraphe (3) s'applique à toute déclaration adoptée sous le régime du paragraphe (4)."

(Soulignements ajoutés).

Ce pouvoir de dérogation prévu à cet article 33 n'est pas absolu. Ainsi, d'une part, il ne peut s'exercer qu'à l'encontre des droits et libertés énoncés aux articles 2 ainsi que 7 à 15 de la Charte canadienne. D'autre part, la dérogation ne vaut que pour une période maximale de 5 ans qui est par ailleurs renouvelable<sup>(58)</sup>.

La validité de la loi adoptée par la législature québécoise en application avec l'article 33 de la Charte canadienne a été contestée devant les tribunaux<sup>(59)</sup>. Cependant, jusqu'à ce jour, la jurisprudence<sup>(60)</sup> en a reconnu la validité.

En l'occurrence, la **liberté d'association** énoncée à l'article 2 d) de la Charte canadienne ne s'applique donc pas au Québec. Cet article 2 se lit ainsi:

---

(58) a) Me André Morel, La clause limitative de l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés: une assurance contre le gouvernement des juges, 1983 Revue du Barreau canadien, aux pages 88 et 89;

b) Voir note 52 b), aux pages 147 et 148;

c) Me Brian Slattery, Canadian Charter of Rights and Freedoms - Override Clauses under section 33 - Whether Subject to Judicial Review under section 1, 1983 Revue du Barreau Canadien, à la page 391.

(59) Voir note 52 b), aux pages 148 et 149.

(60) a) Alliance des professeurs de Montréal c. Procureur général du Québec, C.S.M. no. 500-05-004093-835, rendue le 27 avril 1983 par le Juge Deschênes de la Cour supérieure du Québec; 1985 Revue de droit judiciaire 439 (Cour d'appel du Québec);

b) Ville de Montréal c. Boucher, C.S.M. no. 36-000012-834, rendue le 31 mars 1983 par le Juge Hugessen de la Cour supérieure du Québec.

"Chacun a les libertés fondamentales suivantes:

- a) liberté de conscience et de religion;
- b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- c) liberté de réunion pacifique;
- d) liberté d'association."

(Soulignements ajoutés).

Une autre raison militant en faveur de la non-application de l'article 2d) précité est celle que l'on a dégagé du libellé de l'article 32 de la Charte canadienne qui se lit ainsi:

"(1) La présente charte s'applique:

- a) au Parlement et aux gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent les territoires du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;
- b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

(2) (...)."

(Soulignements ajoutés).

Selon la thèse majoritaire prévalant au sujet de cet article 32, la Charte canadienne ne s'applique pas aux actes des particuliers mais seulement aux relations entre l'Etat et les individus. Cependant, la jurisprudence<sup>(61)</sup> et la doctrine<sup>(62)</sup> sont loin d'être unanimes sur cette question.

- 
- (61) a) Me Brian Slattery, Charter of Rights and Freedoms - Does it bind private persons?, 1985 Revue du Barreau canadien, aux pages 148 et suivantes;
  - b) Juge Gérard V. La Forest, The Canadian Charter of Rights and Freedoms: an Overview, 1983 Revue du Barreau canadien, aux pages 27 et 28;
  - c) Me Peter W. Hogg, La Charte canadienne des droits et libertés et la Déclaration canadienne des droits: comparaison dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982 Wilson et Lafleur/Sorej, aux pages 8 et 9;
  - d) Me Katherine Swinton, Application de la Charte canadienne des droits et libertés dans Charte canadienne des droits et libertés 1982 Wilson et Lafleur/Sorej, aux pages 55 à 60;
  - e) Me Gil Rémillard, Les conditions d'application de la Charte canadienne des droits et libertés, 1983-84 83 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, aux pages 8 et 9;
  - f) Mes Didier Lluellas et Pierre Trudel, Application de la Charte canadienne des droits et libertés aux rapports de droit privé, 1984 18 Revue juridique Thémis, à la page 224.

Pour les fins de la présente affaire, nous n'entendons pas faire une étude exhaustive de cette question mais simplement faire quelques commentaires au sujet de 2 causes soutenant la thèse majoritaire qui nous ont été produites par le procureur syndical au dossier.

Dans l'affaire de Nanaïmo Times Limited<sup>(63)</sup>, un arbitre de la Colombie-Britannique a répondu par la négative à la question de savoir si l'employeur avait contrevenu à une clause d'atelier fermé contenue dans la convention collective en faisant défaut de congédier un employé qui avait refusé de devenir membre du Syndicat. Le procureur patronal avait alors soulevé que cette disposition de la convention collective contrevenait à la liberté d'association énoncée à l'article 2 d) de la Charte canadienne ainsi qu'à l'article 6(2).

Dans un premier temps, l'arbitre a décidé que la Charte canadienne ne s'appliquait pas aux relations entre particuliers. Dans un second temps, l'arbitre a également décidé que la Charte canadienne ne s'appliquait pas aux régimes de conventions collectives pour les motifs suivants énoncés à la page 22:

"Nor do we accept that because the Labour Code sanctions the union's exclusive bargaining authority or because it sanctions and validates the collective agreement that some concept of delegated legislative authority or "state action" doctrine applies to the collective agreement. The Labour Code, through the process of certification, does grant to a union the exclusive authority to bargain collectively on behalf of all employees in a unit and to bind those employees by a collective agreement. The Labour Code requires an employer to enter into collective bargaining with a view to concluding a collective agreement. However, apart from certain minimum requirements as to what a collective agreement shall contain (a grievance and dispute resolution mechanism) the basic principle underlying the Labour Code is to encourage free collective bargaining. The Labour Code does not specify what the contents of the collective agreement shall be."

(Soulignements ajoutés).

Au sujet de l'effet des clauses d'adhésion syndicale par rapport à la liberté d'association, l'arbitre dit ceci aux pages 22 et 23 de cette même décision:

- 
- (62) a) Voir note 45 a), aux pages 8 à 21;
  - b) Voir note 45 b), aux pages 3 à 9;
  - c) Royer c. Mignault, 1985 C.S. 1017 (Obiter);
  - d) Malartic Hygrade Gold Mines (Québec) Ltd c. La Reine, 1983 C.S. 953 ou J.E. no 82-933;
  - e) R. c. Lerke, 1985, 11 Dominion Law Reports (4th) 185 (Cour d'appel de l'Alberta).

(63) Voir note 62 a).

"We do not mean to imply, however, that the union security clause does not have an impact upon the civil liberties and freedoms of Ms. Ravnborg. It clearly does: Oil Chemical and Atomic Workers' International Union v. Imperial Oil (1963) S.C.R. 584. However, as stated, we consider those rights to have been affected as a result of the bargaining struck between the employer and the union during collective bargaining."

(Soulignements ajoutés).

Refusant d'inclure une convention collective sous le vocable de "loi" utilisé à l'article 52 de la Charte canadienne, ce même arbitre affirme ceci:

"While the matter is not free from doubt, we are of the view that the term "law" found in s. 52(1) was not meant to encompass a provision in the collective agreement voluntarily agreed to between union and employer. In our view s. 52(1) of the Constitution is a remedial section and must be interpreted in such a manner as to fit within the parameters of section 32 of the Charter."

Par ailleurs, dans l'affaire de Jim Bhindi and Edward London<sup>(64)</sup>, le procureur patronal a soumis que la clause d'atelier fermé contenue dans la convention collective était incompatible avec les articles 2 et 7 de la Charte canadienne.

La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté ces prétentions pour les 3 motifs suivants. D'abord, la Charte canadienne s'applique aux relations entre l'Etat et ses citoyens et non aux rapports entre particuliers. Ensuite, la Charte canadienne s'applique aux gouvernements du Canada et des provinces et non à des organismes comme des syndicats. Enfin, la Charte canadienne s'applique aux lois adoptées par les gouvernements du Canada et des provinces et non aux conventions collectives qui sont conclues en vertu d'une de ces lois, à savoir le Code du travail.

En raison de l'analogie qu'il présente avec l'article 9.1 de la Charte québécoise, nous ne pouvons passer sous silence l'article 1 de la Charte canadienne qui se lit ainsi:

"La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique."

(Soulignements ajoutés).

Cet article 1 constitue une clause limitative en ce qu'il apporte des restrictions aux droits et libertés qui sont énoncés dans la Charte canadienne, et parmi lesquels figurent la liberté d'association. Comme le dit si bien Me Henri Brun<sup>(65)</sup>:

"L'article 1 fournit au juge le barème qu'il doit suivre s'il ne veut pas être amené à interpréter les droits de la Charte dans l'abstrait et dans l'absolu: ces droits peuvent être restreints par des règles de droit raisonnables et justifiables dans une société libre et démocratique."

(Soulignements ajoutés).

---

(64) Voir note 62 b).

(65) Voir note 52 a), aux pages 784 et 785.

Tous les auteurs<sup>(66)</sup> s'accordent à dire que l'article 1 fait ressortir ceci: aussi fondamentales que sont les libertés énoncées à l'article 2 de la Charte canadienne, celles-ci ne sont pas pour autant des libertés absolues.

5- LA DECLARATION CANADIENNE DES DROITS ET LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La Déclaration canadienne des droits<sup>(67)</sup>, complétée subséquemment par la Loi canadienne sur les droits de la personne<sup>(68)</sup>, termine notre tour d'horizon des législations fédérales reconnaissant la liberté d'association.

La Charte canadienne n'ayant pas abrogé ces 2 législations, celles-ci demeurent en vigueur et continuent de s'appliquer malgré l'adoption de la Charte canadienne en 1982<sup>(69)</sup>.

L'article 1 e) de la Déclaration canadienne des droits garantit comme suit **la liberté de réunion et d'association**:

"Il est par les présentes reconnu et déclaré que les droits de l'homme et les libertés fondamentales ci-après énoncés ont existé et continueront à exister pour tout individu au Canada, quels que soient sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe:

- a) le droit de l'individu à la vie, à la liberté, à la sécurité de la personne ainsi qu'à la jouissance de ses biens, et le droit de ne s'en voir priver que par l'application régulière de la loi;
- b) le droit de l'individu à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi;
- c) la liberté de religion;
- d) la liberté de parole;
- e) la liberté de réunion et d'association, et
- f) la liberté de la presse."

(Soulignements ajoutés).

---

(66) a) Voir note 15, à la page 138;

b) Voir note 52 b), à la page 149;

c) Me Gérard-A. Beaudoin, Etude de différents secteurs de la Charte, 1982-83 72 Cours de la Formation permanente du Barreau, à la page 4;

d) Me Irwin Cotler, Liberté de réunion, d'association, de conscience et de religion dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982 Wilson et Lafleur/Sorej, à la page 172.

(67) S.R.C., 1970, Appendice III. La Déclaration canadienne des droits a été sanctionnée le 10 août 1960.

(68) S.C., 1976-77, c. 33.

(69) a) Voir note 52 a);

b) Voir note 61 c).

Selon Me Michael Bendel<sup>(70)</sup>, dans les quelques cas<sup>(71)</sup> où la liberté d'association a été invoquée suivant la Déclaration canadienne des droits, il a été jugé qu'il n'y avait pas atteinte à ce droit.

Là s'arrêtent nos commentaires puisque la Déclaration canadienne des droits<sup>(72)</sup> de même que la Loi canadienne sur les droits de la personne, lient le **gouvernement fédéral seulement**<sup>(73)</sup>. Par conséquent, ces 2 législations ne sauraient recevoir leur application dans la présente affaire.

#### 6- LES CONVENTIONS INTERNATIONALES:

Dans son argumentation, le procureur syndical au dossier a fait référence aux **3 conventions internationales** suivantes qui garantissent la liberté d'association:

- la Convention européenne de la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)<sup>(74)</sup>;
- la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)<sup>(75)</sup>;
- la Convention no. 87 de l'Organisation internationale du travail (1948)<sup>(76)</sup>.

---

(70) Voir note 29, à la page 322.

(71) a) Oil Chemical and Atomic Workers International Union c. Imperial Oil Ltd, 1963 R.C.S. 584;

b) Swait c. Board of Trustees of Maritimes Transportation Unions, 1967 B.R. 315;

c) Whitfield c. Canadian Marconi Company, 1968 B.R. 92;

d) Procureur général du Canada c. Jolly, 1975 Cour fédérale 216 (Division d'appel);

e) Procureur général du Canada c. Montréal, 1962 R.C.S. 770.

(72) Voir l'article 5 (3) de la Déclaration canadienne des droits.

(73) a) Voir note 5;

b) Voir note 19 a);

c) Voir note 52 b), à la page 143;

d) Voir note 61 c), à la page 7.

(74) 1955 213 Recueil des traités des Nations-Unies 223. Voir plus particulièrement à l'article 11.

(75) Le texte officiel de la résolution no. 217 adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations-Unies se retrouve à Doc. Off., A.G., 3<sup>e</sup> session, supp. no. 2, page 71, Doc. no. N.U. A/810. Voir plus particulièrement les articles 20(1) et 23(4).

(76) 1950 68 Recueil des traités des Nations-Unies 19. Voir plus particulièrement les articles 2 et 3.

Mentionnons d'abord que concernant la Convention européenne ci-haut désignée, le Canada n'en fait pas partie en raison du caractère continental de celle-ci<sup>(77)</sup>. Quant à la Convention no. 87 ci-haut mentionnée, le Canada l'a ratifiée en 1972<sup>(78)</sup>.

Quoiqu'il en soit, il est généralement reconnu que les conventions internationales ne s'appliquent pas en droit interne à moins d'avoir fait l'objet de législations adoptées par le Parlement du Canada<sup>(79)</sup> et celui des provinces dans l'exercice de leurs compétences respectives.

L'arbitre soussignée n'est pas sans ignorer que ces instruments internationaux peuvent être utiles pour déterminer l'étendue et la portée des droits et libertés fondamentales, telle la liberté d'association, énoncées notamment dans la Charte québécoise et la Charte canadienne<sup>(80)</sup>.

Cependant, l'arbitre soussignée est d'avis qu'il nous faut bien peser les réponses provenant de sources extérieures puisque le contexte canadien<sup>(81)</sup> peut s'avérer fort différent comme le dit si bien Me Gil Rémillard:

"Les références du droit international peuvent certainement être utiles mais elles ne peuvent être déterminantes dans l'interprétation de la Charte. Le contexte social, politique et économique canadien dans toutes ses composantes doit demeurer le fondement de son interprétation."

(Soulignements ajoutés).

En sus du contexte canadien il faut également tenir compte du contexte particulier des relations de travail, comme le rappelle ainsi Me Michael Bendel<sup>(82)</sup>:

---

(77) Voir note 29, à la page 328.

(78) Voir note 15, à la page 136.

(79) a) Voir note 5, aux pages 221 à 223.

b) Voir note 78;

c) Me Daniel Turp, Le recours au droit international aux fins de l'interprétation de la Charte canadienne des droits et libertés: un bilan jurisprudentiel, 1984 18 Revue juridique Thémis, à la page 362;

d) Me Guy Tremblay, La Charte canadienne des droits et libertés et quelques leçons tirées de la Convention européenne des droits de l'homme, 1982 23 Cahiers de droit, à la page 796.

(80) a) Voir note 29, aux pages 324 et 325;

b) Voir note 79 c), à la page 388;

c) Voir note 79 d).

(81) Voir note 5, à la page 223.

(82) Voir note 80 a).

"La prudence s'impose toutefois dans l'utilisation de la documentation non-canadienne (...). Dans le domaine du droit du travail, (...), plus peut-être que dans tout autre domaine, les règles de droit substantif dépendent dans une large mesure des facteurs contextuels indigènes, comme les traditions politiques, la structure du mouvement syndical et l'organisation industrielle."

(Soulignements ajoutés).

De son côté, le procureur patronal dans la présente affaire a invoqué à l'appui de ses prétentions une décision rendue par la Cour européenne des droits de l'homme: il s'agit de l'Affaire Young, James and Webster -VS- United Kingdom <sup>(83)</sup>.

Les 3 réquerants dans ce litige étaient à l'emploi de la Société des chemins de fer britanniques. Ils ont été licenciés en raison de leur refus d'adhérer à un Syndicat avec lequel ladite Société avait conclu un accord prévoyant que les salariés devaient adhérer à cette association, sous peine de perdre leur emploi. Leur plainte a été accueillie par la Cour européenne des droits de l'homme, comme le résume ainsi Me Jean-Denis Gagnon <sup>(84)</sup>:

"Tout en reconnaissant que la Convention européenne n'interdit pas expressément l'adhésion syndicale obligatoire, cette dernière considère, cependant, que toute règle qui a pour effet de contraindre un salarié à se rallier à un syndicat qu'il n'a pas choisi touche à la substance même de la liberté d'association."

De fait, la Cour européenne ne se prononce pas sur l'illégalité des clauses d'atelier fermé ni sur la question de savoir si la liberté d'association inclut la liberté de non-association <sup>(85)</sup>. D'ailleurs, sur cette question d'inclusion de la liberté de non-association dans la liberté d'association, Me Michael Bendel <sup>(85.1)</sup> rapporte les critiques suivantes formulées par plusieurs auteurs, à savoir celles de "prétention illogique", de "logique naïve" ou encore de "légalisme superficiel".

Dans ces circonstances, cet arrêt ne nous paraît pas déterminant dans la solution du présent litige. Qui plus est, cette même Cour a subséquemment reconnu dans l'Affaire Dudgeon <sup>(86)</sup>, l'importance de tenir compte du contexte particulier et des éléments distinctifs propres à la société <sup>(87)</sup> en cause lorsque la légitimité de mesures restrictives était contestée.

---

(83) 1981 4 European Human Rights Reports 38.

(84) Voir note 15, à la page 163.

(85) a) Voir note 45 b), à la page 18;

b) La liberté d'association. Rapport-synthèse dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986 Les Editions Yvon Blais Inc., à la page 351;

c) Voir note 79 d), à la page 806.

(85.1) Voir note 29, à la page 337.

(86) 1981 45 European Human Rights Reports 4.

(87) Voir note 58 a), à la page 99.

7- LA CONCLUSION SUR L'ARGUMENT D'ILLEGALITE INVOQUE PAR LA  
PARTIE PATRONALE:

Dans un premier temps, nous avons vu que la liberté d'association énoncée à l'article 3 de la Charte québécoise n'est pas un droit absolu mais plutôt un droit qui comporte des limites, telles celles que l'on retrouve dans le préambule ainsi qu'à l'article 9.1 de cette Charte. Nous avons également vu que cette liberté d'association n'est pas un droit abstrait mais plutôt un droit qui s'inscrit à l'intérieur d'un contexte donné, en l'occurrence celui du domaine du travail.

Dans un deuxième temps, nous avons vu que la liberté d'association énoncée à l'article 3 du Code du travail du Québec n'est pas uniquement un droit individuel visant seulement la libre adhésion d'un salarié à une association mais est également un droit collectif visant aussi la libre formation d'une association par plusieurs salariés. Nous avons également vu que cette liberté d'association n'est pas un droit immuable mais plutôt est un droit évolutif qui respecte les principes de majorité en matière d'accréditation (articles 21 et suivants) et d'exclusivité en matière de négociation (articles 52 et suivants) ainsi que la volonté du législateur québécois d'aménager des rapports collectifs de travail.

Les propos suivants tenus par Me Gil Rémillard<sup>(88)</sup> résument bien notre pensée sur le passage de la liberté d'association comme droit individuel à celui de droit collectif à compter de l'accréditation de l'association choisie majoritairement par les salariés en vertu de leur liberté individuelle d'association:

"Aucun droit n'est absolu. Dans la mesure où un individu accepte de vivre en société, il accepte que certains de ses droits parmi les plus fondamentaux puissent si ce n'est être niés du moins être limités."

Par analogie, nous pourrions dire qu'en choisissant de former avec d'autres salariés une association accréditée, le salarié pris individuellement se trouve en quelque sorte à aliéner une partie de sa liberté individuelle d'association au profit du bien commun de l'ensemble des salariés.

Me Rémillard dit également ceci<sup>(89)</sup>:

"Le citoyen comme membre d'une société est détenteur d'une liberté politique collective, c'est-à-dire d'une liberté qui s'exerce dans le cadre de son appartenance à une collectivité."

Par analogie, nous pourrions dire que le salarié comme membre d'une association ou, à tout le moins, comme composante d'une unité de négociation, est détenteur d'une liberté d'association, c'est-à-dire d'une liberté qui s'exerce dans le cadre de son appartenance à cette association ou, à tout le moins, à cette unité de négociation.

Nous avons vu aussi que les clauses de sécurité syndicale ne sont pas prohibées mais sont plutôt permises, du moins de façon implicite, notamment par les articles 47 et 63 du Code du travail du Québec ainsi que par la jurisprudence québécoise qui a reconnu leur licéité.

---

(88) Voir note 61 e), à la page 28.

(89) Voir note 88.

Dans un troisième temps, nous avons vu que la liberté d'association énoncée à l'article 2 d) de la Charte canadienne ne recevait pas son application au Québec (article 33) et que par ailleurs, il n'y avait pas unanimité quant à son application au niveau des relations entre particuliers (article 32). Nous avons également vu que cette liberté d'association n'est pas un droit absolu et abstrait en raison des limites apportées par son article 1, tout comme les restrictions apportées à la liberté d'association par la Charte québécoise.

Dans un quatrième temps, nous avons vu que la Déclaration canadienne des droits de même que la Loi canadienne des droits de la personne ne reçoivent pas leur application en matière de compétence provinciale (article 5). Nous avons également vu que dans les quelques cas où on a invoqué la liberté de réunion et d'association énoncée à l'article 1 e) de la Déclaration canadienne des droits, il a été jugé qu'il n'y avait pas atteinte à ce droit.

Dans un cinquième temps, nous avons vu que si les conventions internationales peuvent s'avérer un précieux instrument d'interprétation, il n'en demeure pas moins qu'elles ne sont pas applicables comme tel en droit interne. Nous avons également vu que la prudence s'imposait dans l'utilisation de ces instruments internationaux, principalement en raison du contexte canadien et du domaine des relations de travail qui peuvent être fort différents.

Par ailleurs, nous avons vu que dans l'Affaire de Young, James and Webster <sup>(90)</sup>, la Cour européenne des droits de l'homme ne s'est pas prononcée sur la légalité des clauses d'atelier fermé ni sur l'inclusion de la liberté de non-association dans la liberté d'association. D'ailleurs, de l'aveu même du procureur patronal, il n'existe aucune jurisprudence soutenant cette dernière notion. Qui plus est, ce n'est qu'à titre d'argument subsidiaire que le procureur patronal a plaidé que la liberté d'association incluait la liberté de non-association. Enfin, nous avons également vu que cette même Cour, dans l'Affaire Dudgeon <sup>(91)</sup> a rappelé la nécessité de prendre en considération le contexte particulier ainsi que les éléments distinctifs propres à chaque société lorsqu'une atteinte à des droits et libertés fondamentales était invoquée.

Pour toutes ces raisons, l'arbitre soussignée est d'avis que la clause 5.01 dont le Syndicat réclame l'inclusion dans la présente convention collective (pièce S-2) et qui vise l'adhésion syndicale obligatoire ne constitue pas une disposition illégale au sens de l'article 62 du Code du travail.

Ayant ainsi rejeté les prétentions de la partie patronale soutenant l'illégalité de cette clause 5.01, nous abordons maintenant l'examen de l'argumentation syndicale qui repose essentiellement sur les pratiques prévalant chez l'employeur et dans d'autres milieux comparables à celui dans lequel évoluent les 2 parties en cause.

#### C- L'USITE DE LA CLAUSE 5.01:

##### 1- LA QUALIFICATION DE CETTE CLAUSE:

Le vocable de "clauses de sécurité syndicale" regroupe les clauses visant l'adhésion syndicale obligatoire et les clauses réclamant la retenue obligatoire de cotisations (mieux connue sous la "Formule Rand"). En l'occurrence, la clause 5.01 constitue une clause d'adhésion syndicale obligatoire <sup>(92)</sup>.

---

(90) Voir note 83.

(91) Voir note 86.

(92) Voir le libellé de la clause 5.01 au début de la section II A) de la présente sentence arbitrale.

Les clauses d'adhésion syndicale obligatoire que l'on retrouve dans les conventions collectives varient beaucoup. Parmi celles utilisées, le plus fréquemment, et **par ordre de contrainte**, mentionnons les suivantes<sup>(93)</sup> :

- l'atelier fermé;
- l'atelier syndical parfait;
- **l'atelier syndical imparfait**;
- la préférence syndicale;
- le maintien d'affiliation.

Malgré leur diversité, le commun dénominateur suivant s'en dégage: toutes ces clauses prévoient l'appartenance du salarié à l'association accréditée comme condition d'embauche ou de rétention de son emploi<sup>(94)</sup>.

De par son libellé, la présente clause 5.01 ne constitue visiblement pas une clause de préférence syndicale ou encore de maintien d'affiliation. Ces 2 sortes de clauses étant éliminées, reste à savoir si la clause 5.01 constitue une clause d'atelier fermé, ou encore une clause d'atelier syndical parfait ou imparfait. Dans notre recherche de qualification de la clause 5.01, il n'est pas superflu de se référer aux définitions de chacune de ces 3 clauses d'atelier.

Selon la clause d'**atelier fermé** ("closed shop"), les salariés doivent adhérer à l'association accréditée avant même de pouvoir solliciter un emploi auprès d'un employeur partie à une convention collective<sup>(95)</sup>. Ce n'est manifestement pas le cas en l'occurrence.

Quant à la clause d'**atelier syndical parfait** ("union shop"), l'auteur Gérard Picard<sup>(96)</sup> la définit ainsi:

"L'atelier syndical parfait prévu dans une convention collective comporte que tous les employés membres du syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Ceux qui ne sont pas membres du syndicat au moment de la signature de la convention doivent le devenir dans un court délai puis le demeurer comme condition maintien de leur emploi. Les nouveaux employés doivent aussi, après un certain délai, devenir et demeurer membres du syndicat comme condition du maintien de leur emploi. L'employeur reste libre d'embaucher qui il veut, sans obligation de s'adresser d'abord au syndicat."

(Soulignements ajoutés).

Par ailleurs, ce même auteur<sup>(97)</sup> distingue ainsi l'**atelier syndical imparfait** ("modified union shop") de l'**atelier syndical parfait**:

---

(93) Voir note 41, à la page 226.

(94) Voir note 93.

(95) Voir note 41, à la page 227.

(96) La sécurité syndicale et le syndicat dans Rapport du 2<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, 1947, à la page 153.

(97) Voir note 96, à la page 154.

"L'atelier syndical imparfait ne diffère de l'atelier syndical parfait que sur un seul point. Les obligations sont les mêmes, sauf que les travailleurs qui, au moment de la signature de la convention, sont au service de l'employeur et ne sont pas membres du syndicat, ne sont pas obligés de le devenir et de le demeurer comme condition du maintien de leur emploi."

(Soulignements ajoutés).

(98) De pareilles définitions se retrouvent chez les auteurs Gérard Dion<sup>(98)</sup> et Fernand Morin<sup>(99)</sup>.

En l'occurrence, nous sommes d'avis que **la clause 5.01 constitue une clause d'atelier syndical imparfait.**

## 2- LE ROLE DES CLAUSES DE SECURITE SYNDICALE:

Les clauses de sécurité syndicale, parmi lesquelles figurent l'adhésion syndicale obligatoire, apparaissent d'abord comme un **facteur critique lié à la survie même de l'association accréditée**, comme le démontre ainsi Me Noël Mallette<sup>(100)</sup>:

"La sécurité syndicale est la garantie exprimée dans une convention collective et dans une loi qui permet à une association accréditée de salariés de remplir efficacement son rôle et d'assumer toutes ses responsabilités sans que son existence même ne soit mise en danger par l'employeur ou par des salariés de l'unité d'accréditation qui revoqueraient leur adhésion à l'association en nombre suffisant pour lui faire perdre son caractère majoritaire et de ce fait réduire sa crédibilité et limiter sa force de frappe."

(Soulignements ajoutés).

Déjà, en 1946, le Juge Rand<sup>(101)</sup> reconnaissait l'intérêt d'une association accréditée à négocier l'inclusion de telles clauses pour se protéger contre les influences destructives auxquelles il est fait ci-haut référence:

"Des influences destructives peuvent venir de la compagnie ou de quelque autre organisation ouvrière rivale ou découler simplement du manque de cohésion entre travailleurs."

(Soulignements ajoutés).

---

(98) Dictionnaire canadien des relations de travail (2<sup>e</sup> édition), 1986, Les Presses de l'Université Laval.

(99) Voir note 1, aux pages 571 à 573.

(100) Voir note 41, aux pages 221 et 222.

(101) Ford Motor Company c. Le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, 1946 46 Gazette du travail, aux pages 129 et 130.

Les clauses de sécurité syndicale apparaissent également comme un outil de première importance dans la poursuite par un syndicat de la **défense des intérêts socio-économiques de ses membres**. Ainsi, comme le dit si bien Me Fernand Morin<sup>(102)</sup> :

"Le complet exercice de la liberté syndicale implique que le syndicat qui en résulte ou qui reçoit les adhésions puisse jouir d'une force ou de moyens nécessaires pour assumer sa fonction principale: celle de représenter et de défendre les intérêts économiques et sociaux des salariés et notamment, par la voie de la négociation collective (art. 1, par. a) C.t.). Puisque des forces contraires peuvent réduire sensiblement les efforts d'un syndicat il fallut ajouter aux mesures de protection individuelle certaines garanties en faveur de la collectivité syndicale. (...).

L'action de syndicats concurrents ou encore la passivité et l'individualisme de certains salariés peuvent faire perdre à un syndicat une partie de ses membres au cours d'une convention collective (...). Il est également possible que les frais du syndicat ne soient assumés que par les salariés syndiqués alors que le syndicat accrédité doit nécessairement représenter la totalité des salariés constituant l'unité de négociation. Le syndicat accrédité peut être affaibli par ces diversions ou ne pas bénéficier des ressources nécessaires pour assurer convenablement la défense des intérêts professionnels des salariés. Pour parer à ces défaillances réelles ou appréhendées, les syndicats tentent, par la voie de la convention collective, de contraindre tous les salariés du groupe à demeurer solidaires, soit par l'obligation de maintenir leur adhésion syndicale, soit par l'obligation d'adhérer au syndicat accrédité ou soit par l'obligation de participer à son financement."

(Soulignements ajoutés).

L'insertion dans une convention collective de clauses de sécurité syndicale fait dire aux auteurs Arthurs, Carter et Glasbeek<sup>(103)</sup> qu'il s'agit-là du **droit le plus fondamental** que les associations ont acquis à travers leurs négociations collectives et qui leur permet d'assurer leur propre sécurité financière.

Selon Me Michael Bendel<sup>(104)</sup>, les arguments favorables militant en faveur de l'insertion de clauses de sécurité syndicale sont d'abord la nécessité d'assurer **un système de relations de travail stables et ensuite la répartition des coûts des services offerts** à tous les bénéficiaires de la convention collective et non seulement à ses membres.

Dans son argumentation, le procureur syndical a repris l'essentiel de ces arguments favorables à l'inclusion de la clause 5.01, arguments auxquels l'arbitre soussignée ne peut demeurer insensible compte tenu de ce qui précède.

Avant de statuer sur l'inclusion d'une pareille clause il nous apparaît important de définir d'abord notre rôle en tant qu'arbitre de différends.

---

(102) Voir note 1, aux pages 133 et 134.

(103) Voir note 38 c), aux pages 134 et 189.

(104) Voir note 29, à la page 340.

3- LE ROLE D'UN ARBITRE DE DIFFERENDS:

Le rôle d'un arbitre de différends a été décrit de façon extensive par l'arbitre François Hamelin dans l'Affaire Zeller's Inc. (105), invoquée par le procureur patronal au dossier au soutien de son argumentation.

Parlant de l'arbitrage de différends, Me Hamelin dit d'abord ceci (106):

"(...), il concerne plutôt un litige dont la source provient d'une mésentente au niveau de la détermination même du contenu d'une ou de plusieurs clauses de la convention que les parties cherchent à conclure. Il s'agit d'un conflit d'intérêts qui implique d'une part, la création d'un droit nouveau pour l'avenir et d'autre part, l'absence de toute norme pré-établie de référence pour ce faire."

(Soulignements ajoutés).

Parlant ensuite des conflits d'intérêts, l'arbitre Hamelin affirme ceci (107):

"(...); ces derniers impliquent essentiellement des problèmes d'équité et d'opportunité pour lesquels aucun standard légal et préétabli n'existe en soi. L'évolution du droit ne répond en effet à aucune règle donnée, une fois pour toutes. Cette évolution est plutôt le résultat d'un compromis entre la liberté, les intérêts, la volonté et la force respectives des personnes concernées."

(Soulignements ajoutés).

Me Hamelin associe davantage le rôle d'un arbitre de différend à un rôle législatif qu'à un rôle judiciaire (108):

"L'arbitre de différend doit donc légiférer pour les parties en procédant lui-même à la négociation à la place de celles-ci après qu'elles eurent failli à la tâche de conclure elles-mêmes une entente complète. Cette fonction législative du tribunal est certes différente d'une fonction adjudicative proprement dite et elle ne peut certes être assurée en utilisant les règles d'interprétation utilisées dans les conflits de droit."

Dans l'exercice de sa fonction législative, Me Hamelin est d'avis que l'arbitre de différend doit suivre la norme fondamentale suivante (109):

---

(105) Zeller's Inc. (Succursale Aylmer) -ET- Syndicat des travailleuses et travailleurs du magasin Zeller's d'Aylmer (C.S.N.), décision non-rapportée rendue le 14 août 1985.

(106) Voir note 105, à la page 5.

(107) Voir note 105, aux pages 5 et 6.

(108) Voir note 105, à la page 8.

(109) Voir note 108.

"(...) la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce que devrait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global."

(Soulignements ajoutés).

Dans la recherche de cette solution globale, Me Hamelin retient le critère de recherche des **pratiques prévalentes** parmi les critères qui sont généralement utilisés lors d'une négociation collective<sup>(110)</sup> :

"L'un de ces critères, à coup sûr le plus important et le plus couramment utilisé, est celui qui prévoit l'égalité de traitement des parties en situation comparable. (...).

Ce critère se traduit dans la réalité par la recherche de pratiques prévalentes qui existent dans les situations les plus similaires à celle dans laquelle évoluent les parties."

(Soulignements ajoutés).

D'ailleurs, ce critère de pratiques similaires prévalentes se retrouve en quelque sorte consacré au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 79 du Code du travail du Québec qui se lit ainsi:

"Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise."

Cette recherche des pratiques prévalentes se fait notamment à l'aide des conventions collectives les plus courantes qui ont été conclues par la majorité<sup>(111)</sup> des employeurs et syndicats placés dans des situations similaires.

Or, c'est précisément là la preuve que le procureur syndical a tenu à offrir dans la présente affaire, preuve qu'il nous reste maintenant à apprécier.

#### 4- LES PRATIQUES PREVALENTES:

Le premier élément de preuve qui retient l'attention de l'arbitre soussignée est celui du dépôt de la **pièce S-4**. En l'espèce, il s'agit de 14 conventions collectives qui comprennent une clause d'adhésion syndicale obligatoire analogue à la présente clause 5.01.

Ces conventions collectives ont été signées par le présent Syndicat et par différents employeurs, parmi lesquels figurent des organismes qui poursuivent des intérêts religieux et sociaux comme l'Armée du Salut. Parmi ceux-ci, mentionnons l'Oratoire St-Joseph du Mont-Royal, l'Office diocésain de pastorale de Trois-Rivières et le Y.M.-Y.W. Hebrew Association Neighbourhood House of Montréal.

---

(110) Voir note 105, à la page 11.

(111) Voir note 105, à la page 12.

Le deuxième élément de preuve important à notre avis réside dans l'admission no. 3 faite par les 2 procureurs au début de l'audition de la présente affaire. Suivant cette admission, la quasi-totalité des quelque 469 conventions collectives signées par le présent Syndicat comprennent des clauses d'adhésion syndicale obligatoire analogues à la présente clause 5.01.

Ce qu'il importe de retenir de cette admission, c'est que ces conventions ont été conclues par le même Syndicat que les salariés couverts par la présente unité de négociation ont majoritairement choisi pour les représenter auprès du présent Employeur.

Le troisième élément critique de la preuve offerte réside dans le témoignage du major Wilson. Ce dernier nous a expliqué qu'il existait au Canada 54 autres unités de négociation pour l'Armée du Salut. Le major Wilson a affirmé que 52 de ces 54 unités de négociation ont convenu de clauses d'adhésion syndicale obligatoire. Quant aux 2 unités qui n'ont que la "Formule Rand", le major Wilson explique que cela résulte du fait qu'elles n'ont pas négocié en cartel comme dans le cas des 52 autres.

Selon le major Wilson, l'Armée du Salut s'oppose à l'inclusion de la clause 5.01 dans la convention collective (pièce S-2) afin de laisser à chacun de ses employés le libre choix en matière d'adhésion syndicale. Or, d'une part, de l'aveu même du major Wilson, il n'existe aucune politique écrite émise dans le cadre des négociations en cours qui supporte cette primauté de liberté de choix. D'autre part, aucune preuve ne nous a été offerte pour démontrer que cette préoccupation de l'Employeur correspond bien à celle de ses salariés.

Dans son argumentation, le procureur patronal a soutenu que l'intérêt de l'Employeur dans le présent conflit résidait dans sa qualité de partie à la convention collective. Tout en reconnaissant la justesse de ces propos, l'arbitre soussignée n'en est pas moins surprise de voir l'Employeur invoquer non pas son propre intérêt mais celui de ses salariés pour s'opposer à l'insertion de la clause 5.01 dans la convention collective (pièce S-2). En ce faisant, l'Employeur ne se trouve-t-il pas en quelque sorte à réclamer la position de mandataire des salariés qui est reconnue au Syndicat par le Code du travail du Québec?

Qu'on nous comprenne bien: l'employeur a certes l'intérêt suffisant pour contester l'inclusion de la présente clause 5.01, mais encore faut-il qu'il invoque ses propres intérêts et non ceux d'autrui. Qui plus est, l'Employeur est certes justifié de réclamer la liberté d'association en son nom, mais encore faut-il qu'il la justifie, ce qui de l'avis de l'arbitre soussignée n'a pas été fait en l'occurrence.

#### 5- LA CONCLUSION SUR L'ARGUMENT D'USITE INVOQUE PAR LA PARTIE SYNDICALE:

De l'avis de l'arbitre soussignée, la partie syndicale a su démontrer, d'une part, le rôle déterminant des clauses d'adhésion syndicale obligatoire analogues à la présente clause 5.01 dans la poursuite par le Syndicat de buts collectifs pour l'ensemble des salariés couverts par l'unité de négociation. D'autre part, le Syndicat a également démontré l'existence de pratiques prévalentes en matière d'adhésion syndicale obligatoire dans des situations similaires à celle dans laquelle évoluent les 2 parties en cause.

Par ailleurs, l'arbitre soussignée est d'avis que la partie patronale n'a pas su contrer cette preuve en l'espèce, l'essentiel de ses prétentions reposant davantage sur l'illégalité de la clause 5.01 que sur son usité.

V- LE DISPOSITIF:

Pour tous les motifs précédemment énoncés, l'arbitre soussignée ordonne l'inclusion de la clause 5.01 à l'intérieur de l'article 5, relatif au régime syndical, dans la convention collective de travail (pièce S-2) intervenue entre l'Union des employés de service, section locale 298 (F.T.Q.) et l'Armée du Salut, pour 1985-86, suivant le libellé de cette clause qui apparaît comme suit à la pièce S-3:

"Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'a éliminé de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7."

A Montréal, ce 11 juillet 1986.

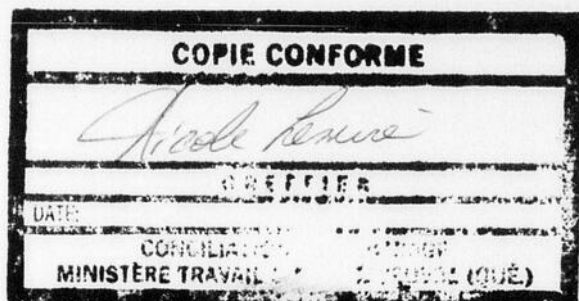
*Diane Sabourin*

ME DIANE SABOURIN,  
Arbitre de différends.

PROCUREUR SYNDICAL: M. Jean W. Roberge.  
PROCUREUR PATRONAL: Me Christian Beaudry.

Dépôt au greffe du Bureau du commissaire général du travail le 16-7-86

DS/pt  
11-07-86.



A N N E X E I

AUTORITES CONSULTÉES SUR LES CLAUSES DE SÉCURITÉ SYNDICALE:

A) OUVRAGES DE DOCTRINE:

B) ARTICLES DE DOCTRINE:

- 1- Me Noël Mallette, La sécurité syndicale dans La Gestion des relations du travail au Québec, 1980, McGraw-Hill, pages 221 à 239;
- 2- Me Fernand Morin, Rapports collectifs du travail, 1982, Les Editions Thémis Inc., pages 101 à 193 ainsi que pages 571 à 573;
- 3- Me Robert Gagnon, Droit du travail, 1985-86, 8 Cours de la Formation professionnelle du Barreau du Québec, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 15 à 52 ainsi que pages 195 à 197;
- 4- Commission consultative sur le travail et la revision du Code du travail, Le travail: une responsabilité collective (rapport final), 1985, La Direction générale des publications gouvernementales du Ministère des communications du Québec, pages 175 à 199;
- 5- E. E. Palmer, Collective Agreement Arbitration in Canada (2<sup>e</sup> édition), 1983, Butterworth and Co Ltd, pages 709 à 725;
- 6- H. W. Arthurs, D.D. Carter and H.J. Glasbeek, Labour Law and Industrial Relations in Canada, 1981, Butterworth and Co Ltd, pages 34 à 133 ainsi que pages 189 et 190;
- 7- Gérard Dion, Dictionnaire canadien des relations de travail (2<sup>e</sup> édition), 1986, Les Presses de l'Université Laval;
- 8- Mes Robert Gagnon, Louis Lebel et Pierre Verge, Droit du travail en vigueur au Québec, 1971, Presses de l'Université Laval;
- 9- Gérard Dion, Clauses de sécurité syndicale dans Rapport du 2<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, 1947, Université Laval;
- 10- Gérard Picard, La sécurité syndicale et le syndicat dans Rapport du 2<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, 1947, Université Laval.

C) JURISPRUDENCE:

- 1- Perrault c. Gauthier, 1898 28 R.C.S. 241;
- 2- Ford Motor Company c. Le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile, 1946 46 Gazette du Travail 126, Juge I. C. Rand;
- 3- Syndicat catholique de employés de magasins de Québec c. Cie Paquet Ltée, 1959 R.C.S. 206;
- 4- Roberts -VS- O'Brien, 1963 40 Criminal Reports 346 (Cour d'appel du Québec);
- 5- La Commission scolaire régionale de Chauveau c. l'Association des enseignants du comté de Québec, 1968 R.D.T. 295, Juge J. C. Simard, président du tribunal d'arbitrage;
- 6- Montreal Children's Hospital c. Syndicat national des employés de Montreal Children's Hospital et al, 1969 B.R. 341;
- 7- Association unie des plombiers d'Amérique du Nord, local 144 et al c. Les Pavages des Monts Inc., 1974 S.A.G. 1689, Me André P. Casgrain;
- 8- Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David, 1976 S.A.G. 23, Me Roland Tremblay;
- 9- Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817, F.U.C.M. d'Amérique c. Bellerive Veener and Plywood Ltd, 1976 S.A.G. 149, Me J. Gaston Descôteaux, président du tribunal d'arbitrage;
- 10- Nanaimo Times Limited -VS- Graphic Arts International Union, local no. 216, décision non-rapportée rendue par l'arbitre Bruce Greyell de la Colombie-Britannique, le 1<sup>er</sup> février 1984;
- 11- Jim Bhindi and Edward London -VS- British-Columbia Projectionists, local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of The United States and Canada, décision non-rapportée rendue par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, le 11 juin 1985.
- 12- Zeller's Inc. (Succursale Aylmer) -ET- Syndicat des travailleurs et travailleuses du magasin Zeller's d'Aylmer (C.S.N.), décision non-rapportée rendue par Me François Hamelin le 14 août 1985.

A N N E X E I I

AUTORITES CONSULTEES SUR LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET SUR LES CLAUSES  
LIMITATIVES ET DEROGATOIRES CONTENUES DANS LA CHARTE DES DROITS ET  
LIBERTES DE LA PERSONNE

A) OUVRAGE DE DOCTRINE:

- 1- Me Henri Brun, Charte des droits de la personne: législation, jurisprudence et doctrine, 1986, Wilson et Lafleur Ltée, pages 135 à 224.

B) ARTICLES DE DOCTRINE:

- 1- Me Jean-Maurice Brisson, Texte annoté de la Charte des droits et libertés de la personne, 1986, Société québécoise d'information juridique, pages III à X, pages 5 et 6, pages 11 à 14, page 30, ainsi que pages 83 à 91;
- 2- Me Christiane Coulombe, La prépondérance de la Charte des droits et libertés de la personne: son impact sur la législation québécoise, 1983-84, 83 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 153 à 185;
- 3- Me Bertrand Roy, La Charte située dans son contexte, 1980-81, 58 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 1 à 45;
- 4- Me Madeleine Caron, Portée et limites des droits fondamentaux reconnus dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec - Le droit à l'égalité, pierre d'angle de la Charte, 1980-81, 58 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 51 à 98;
- 5- Gaston Nadeau, Les limitations à la liberté de manifestation et d'association, 1978, 19 Cahiers de Droit, pages 1001 à 1038;
- 6- Me Henri Brun, La Charte des droits et libertés de la personne: domaine d'application, 1977, 37 Revue du Barreau, pages 179 à 203;
- 7- Mes Marie-Josée Longtin et Daniel Jacoby, La Charte vue sous l'angle du législateur, 1976-77, 21 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 4 à 42;
- 8- Me Marc Boisvert, L'optique du praticien, 1976-77, 21 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 43 à 85.

C) JURISPRUDENCE:

- 1- Restaurant Bou-Bou Inc. c. Syndicat démocratique des employés d'hôtellerie et de restauration du Saguenay (C.S.D.), 1985 T.A. 63 ou D.T.E. no. 85T-97, Me Gabriel-M. Côté, arbitre de différend;
- 2- Association des employés(es) de bureau de la Cie canadienne d'oxygène à Montréal (Division Canox) c. Canox, D.T.E. no. 84T-146 (Commissaire du travail);
- 3- Cie d'ingénierie Brock Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7625, D.T.E. no. 85T-271 (Tribunal du travail);
- 4- Leroux c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8996, D.T.E. no. 85T-166 (Tribunal du travail);
- 5- Union locale 919 des ouvriers du caoutchouc c. Goodyear Canada Inc., D.T.E. no. 85T-272 (Commissaire du travail);
- 6- Syndicat des travailleurs de Partagec c. Partagec Inc., D.T.E. no. 85T-409 (Commissaire du travail);
- 7- Quebec Poultry Ltée c. Commission des droits de la personne du Québec, 1979 C.A. 148;
- 8- Ville de Laval c. Eymard, 1979 Revue Légale 181;
- 9- Ateliers d'ingénierie Dominion Limitée c. Commission des droits de la personne du Québec, 1978 C.S. 370; 1980 Rapports de pratique 209 (Cour d'appel du Québec);
- 10- Commission des droits de la personne du Québec c. Pavillon St-Charles de Limoilou, 1983 4 Canadian Human Rights Reports 1284 (Cour supérieure du Québec);
- 11- Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Montréal-Nord, 1984 C.S. 53;
- 12- Union des employés de commerce, section locale 503 (C.T.C.- F.T.Q) c. W.E. Begin Inc., J.E. no 84-65 (Cour d'appel du Québec);
- 13- Johnson et Sheppard c. Commission des affaires sociales et le Procureur général du Québec, 1984 C.A. 61;
- 14- Ville de Brossard c. Commission des droits de la personne, 1983 C.A. 363;
- 15- Commission des droits de la personne du Québec c. Ville de Beauport, 1981 C.P. 292.

## A N N E X E I I I

### AUTORITES CONSULTÉES SUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET SUR LES CLAUSES LIMITATIVES ET DEROGATOIRES CONTENUES DANS LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTES AINSI QUE SUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ENONCEE DANS LA DECLARATION CANADIENNE DES DROITS ET DANS LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE.

#### A) OUVRAGES DE DOCTRINE:

- 1- Me Henri Brun, Charte des droits de la personne: législation, jurisprudence et doctrine, 1986, Wilson et Lafleur Ltée, pages 21 à 45, pages 47 à 54, pages 55 à 58, pages 65 et 66, pages 129 à 131, pages 132 et 133, pages 225 à 243 ainsi que pages 245 à 331;
- 2- Mes Daniel Turp et Gérard-A. Beaudoin, Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 697 à 699, pages 701 à 707 ainsi que pages 709 à 715.

#### B) ARTICLES DE DOCTRINE:

- 1- Me Gérard-A. Beaudoin, Les clauses dérogatoires et limitatives des instruments canadiens des droits de la personne dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 139 à 157;
- 2- Me R. Langlois, Les clauses limitatives des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés et le fardeau de la preuve dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 159 à 181;
- 3- Me Daniel Turp, Les clauses limitatives et dérogatoires. Rapport-synthèse, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 183 à 186;
- 4- Me Gil Rémillard, Les règles d'interprétation relatives à la Charte canadienne des droits et libertés et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 205 à 232;
- 5- Me Daniel Turp, Les méthodes et principes d'interprétation. Rapport-synthèse, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 235 à 237;
- 6- Me Michael Bendel, La liberté d'association dans l'optique de la Charte canadienne des droits et libertés, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 321 à 352, particulièrement aux pages 341 à 343;

- 7- Me Gérald-A. Beaudoin, Liberté d'association. Rapport-synthèse, dans Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Editions Yvon Blais Inc., pages 351 et 352;
- 8- Me Brian Slattery, Charter of Rights and Freedoms - Does it bind private persons?, 1985, Revue du Barreau canadien, pages 148 à 161;
- 9- Me Jean-Denis Gagnon, Les effets de la Charte canadienne des droits et libertés sur le droit du travail, 1984, Revue juridique Thémis, pages 131 à 181, particulièrement aux pages 159 à 166;
- 10- Mes Didier Lluellas et Pierre Trudel, L'application de la Charte canadienne de droits et libertés aux rapports de droit privé, 1984 Revue juridique Thémis, pages 219 à 252;
- 11- Me Gil Rémillard, Les conditions d'application de la Charte canadienne des droits et libertés, 1983-84, 83 Cours de la Formation permanente du Barreau du Québec, pages 3 à 42;
- 12- Juge Gérard V. La Forest, The Canadian Charter of Rights and Freedoms: an Overview, 1983, Revue du Barreau canadien, pages 19 à 29;
- 13- Me Peter W. Hogg, Supremacy of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1983, Revue du Barreau canadien, pages 69 à 80;
- 14- Me André Morel, La clause limitative de l'article 1 de la Charte canadienne des droits et libertés: une assurance contre le gouvernement des juges, 1983, Revue du Barreau canadien, pages 81 à 100;
- 15- Me Brian Slattery, Canadian Charter of Rights and Freedoms - Override Clauses under section 33 - Whether subject to Judicial Review under section 1, 1983, Revue du Barreau canadien, pages 391 à 397;
- 16- Me Gérald -A. Beaudoin, Etude de différents secteurs de la Charte, 1982-83, 72 Cours de la Formation permanente du Barreau, pages 3 à 55, particulièrement aux pages 11 et 12;
- 17- Me Henri Brun, Quelques notes sur les articles 1, 2, 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés, 1982, 23 Cahiers de Droit, pages 781 à 794;
- 18- Me Peter W. Hogg, La Charte canadienne des droits et libertés et la Déclaration canadienne des droits: comparaison dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982, Wilson et Lafleur/Sorej, pages 3 à 28;
- 19- Me Katherine Swinton, Application de la Charte canadienne des droits et libertés dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982, Wilson et Lafleur/Sorej, pages 49 à 74;
- 20- Me Herbert Marx, L'enchassement, la clause limitative et le pouvoir dérogatoire, dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982, Wilson et Lafleur/Sorej, pages 75 à 92;
- 21- Me Irwin Cotler, Liberté de réunion, d'association, de conscience et de religion, dans Charte canadienne des droits et libertés, 1982, Wilson et Lafleur/Sorej, pages 157 à 270, particulièrement aux pages 198 à 236;
- 22- Mes Gil Rémillard et Guylaine Bérubé, Le contrôle de la constitutionnalité des lois au lendemain de la Loi constitutionnelle de 1982, 1982, 42 Revue du Barreau, pages 565 à 596.

C) JURISPRUDENCE:

- 1- Alliance des professeurs de Montréal c. Procureur général du Québec, C.S.M. no. 500-05-004093-835, rendue le 27 avril 1983 par le Juge Deschênes de la Cour supérieure du Québec; 1985 Revue de droit judiciaire 439 (Cour d'appel du Québec);
- 2- Ville de Montréal c. Boucher, C.S.M. no. 36-000012-834, endue le 31 mars 1983 par le Juge Hugessen de la Cour supérieure du Québec;
- 3- Service Employees International Union, Local 204 c. Broadway Manor Nursing Home, 1985 13 Dominion Law Reports (4th) 220 (Cour d'appel de l'Ontario);
- 4- Law Society of Upper Canada c. Skapinker, 1984 1 R.C.S. 357;
- 5- Quebec Association of Protestant School Boards c. Procureur General of Quebec et al, 1984 2 R.C.S. 66; 1983 C.A. 77; 1982 C.S. 673;
- 6- Discothèque Fumée Liquide Inc c. Ville de Montréal, 1983 C.S. 666 ou J.E. no. 83-74 (Cour supérieure du Québec) (en appel);
- 7- Malartic Hygrade Gold Mines (Quebec) Ltd. c. La Reine, 1983 C.S. 953 ou J.E. no. 82-933;
- 8- Royer c. Mignault, 1985 C.S. 1017 (obiter);
- 9- R. c. Lerke, 1985 11 Dominion Law Reports (4th) 185 (Cour d'appel de l'Alberta);
- 10- Smith and Rhuland Ltd c. La Reine, 1953 2 R.C.S. 95;
- 11- Oil Chemical and Atomic Workers International Union c. Imperial Oil Ltd, 1963 R.C.S. 584;
- 12- Swait c. Board of Trustees of Maritime Transportation Unions, 1967 B.R. 315;
- 13- Whitfield c. Canadian Marconi Company, 1968 B.R. 92;
- 14- Procureur général du Canada c. Jolly, 1975 Cour fédérale 216 (Division d'appel);
- 15- Procureur général du Canada c. Montréal, 1978 2 R.C.S. 770.

A N N N E X E I V

AUTORITES CONSULTÉES SUR LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ÉNONCÉE DANS LES  
CONVENTIONS INTERNATIONALES.

A) OUVRAGES DE DOCTRINE:

- 1- Me Henri Brun, Chartes des droits de la personne: législation, jurisprudence et doctrine, 1986, Wilson et Lafleur Ltée, pages 333 à 338, particulièrement aux pages 367 à 381;
- 2- Mes Daniel Turp et Gérald-A. Beaudouin, Perspectives canadiennes et européennes des droits de la personne, 1986, Les Éditions Yvon Blais Inc., pages 611 à 617, pages 619 à 635 ainsi que pages 719 à 722.

B) ARTICLES DE DOCTRINE:

- 1- Me Daniel Turp, Le recours au droit international aux fins de l'interprétation de la Charte canadienne des droits et libertés: un bilan jurisprudentiel, 1984, 18 Revue juridique Thémis, pages 353 à 404;
- 2- Me Guy Tremblay, La Charte canadienne des droits et libertés et quelques leçons tirées de la Convention européenne des droits de l'homme, 1982, 23 Cahiers de droit, pages 795 à 806;
- 3- Juge Maxwell Cohen et Me Anne F. Bayefsky, The Canadian Charter of Rights and Freedoms and Public International Law, 1983, 61 Revue du Barreau canadien, pages 265 à 313;
- 4- Me A. Desjardins, La mise en oeuvre au Canada des traités relatifs aux droits de la personne, 1981, 12 Revue Générale de droit, pages 359 et suivantes.

C) JURISPRUDENCE:

- 1- Young, James and Webster v. United Kingdom, 1981, 4 European Human Rights Reports, pages 38 à 63;
- 2- Dudgeon, 1981, 45 European Human Rights Reports, pages 4 et suivantes.

NO. : \_\_\_\_\_

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
SECTION LOCALE 298 (F.T.Q.),

Partie syndicale.

-VS-

ARMÉE DU SALUT,

Partie patronale.

SENTENCE ARBITRALE

Différend relatif au régime syndical  
(Article 5.01).

n/dossier: #CTD31-851213.

**ME DIANE SABOURIN**  
ARBITRE DE GRIEFS  
ET DE DIFFÉRENDS

11432 RUE TOLHURST  
MONTRÉAL, P.Q. H3L 3A9

(514) 332-9799



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 1 1 0 4 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé 09587-7

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-28224-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-23	85-11-04		85-10-23	86-08-31	26

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> L'Union des Employés de Service, local 298 - F.T.Q. 1665 rue Rachel Est Montréal, Qué H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Armée du Salut 1620 rue St-Antoine Ouest Montréal, Qué H3J 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Ogilvy, Renault Att.: M. Christian Beaudry 1981 McGill College Montréal, Qué H3A 3C1	Région <u>06-06</u> Activité <u>8811 (10)</u> Affiliation <u>07*</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**ENTENTE: Protocole de retour au travail signée: 85-10-23**  
 Prenez note que votre convention a une durée de moins d'une année, ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du "Code du Travail"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-11-12

**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'ARMEE DU SALUT  
Ci-après appelée "L'Employeur"

Et. visé: 1620 St-Antoine  
Montréal, (Québec)  
H3J IAI

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,  
LOCAL 298 - F.T.Q.  
1665 est, rue Rachel  
Montréal, (Québec)  
H2J 2K6

Ci-après appelé "Le Syndicat"

D'AUTRE PART.

85  
NOV-4 16:07  
*mk*

ARTICLE 1 - OBJET

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, d'encourager un travail loyal et adéquat de la part des salariés et d'établir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun, de façon à assurer aux résidents les meilleurs services possibles.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec le 21 janvier 1985 à savoir:

"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail."

2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ou arbitre unique ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

2.03 Dans le contexte d'un arbitrage de grief, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié.

2.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention entre un salarié régi par la convention et l'Employeur ne sera valide à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du Syndicat.

- 2.05 Toute mesure disciplinaire impliquant une journée de suspension ou plus, ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de l'expiration de la sanction, à condition qu'il n'y ait pas eu de mesure similaire à l'intérieur de ces douze (12) mois.
- 2.06 Sur demande faite au directeur exécutif, un salarié peut consulter son dossier administratif à un moment qui convient mutuellement aux parties à l'intérieur de ses heures de travail. Ce dossier comprend, s'ils existent, les documents suivants:
- formule de demande d'emploi;
  - toute autorisation de déductions;
  - les rapports disciplinaires faits conformément à l'article 3.02 des présentes;
  - les demandes de promotion et/ou transferts.
- 2.07 Une copie de tous les avis concernant des conditions de travail, affichés par l'Employeur sera transmise à un représentant du Syndicat désigné à cet effet.
- 2.08 Les employés de l'Employeur qui ne sont pas régis par la présente convention ne pourront pas faire le travail normalement accompli par un salarié compris dans l'unité de négociation sans le consentement du Syndicat, sauf dans les cas suivants:
- a) dans les cas d'urgence;
  - b) dans le but d'instruire ou entraîner des salariés;
  - c) dans les cas où les salariés couverts par l'unité de négociation ne sont pas disponibles pour accomplir le travail requis;
  - d) les personnes couvertes par l'article 2.10 et la lettre d'entente no. 1.
- 2.09 Toutefois l'Employeur peut, recourir aux services du superviseur de la cuisine, du superviseur des services spéciaux, du superviseur de soirée et du superviseur général pour effectuer le travail normalement accompli par un salarié compris dans l'unité de négociation pourvu qu'une telle décision:
- 1. n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun employé régi par la présente convention;
  - 2. n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;
  - 3. ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire, jusque là normalement effectué par les employés de l'unité de négociation.
- 2.10 L'Employeur peut en tout temps faire appel à des gens provenant de l'extérieur ne pouvant travailler sur une base régulière pour des travaux à durée limitée pourvu que ces travaux soient fait sous la supervision d'un salarié et qu'une telle décision:
- 1. n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun employé régi par la présente convention;

2. n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;

3. ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire, jusque là normalement effectué par les employés de l'unité de négociation.

Ces employés ne sont pas régis par la présente convention collective.

### ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit exclusif de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel, de la gestion et de l'administration de ses affaires et généralement le droit de diriger l'entreprise et ses affaires sans interférence et déterminer et exercer toutes les autres fonctions et prérogatives de l'Employeur dont il n'est pas fait mention spécifiquement dans la présente convention qui lui sont par conséquent réservées et demeurent sa seule responsabilité.

3.02 a) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit dans la semaine qui suit sa décision, informer le salarié, par écrit, de l'incident qui est à l'origine de cette mesure disciplinaire;

b) en même temps qu'il avise le salarié concerné, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, une copie de l'avis mentionné au paragraphe précédent. Le tout est sujet à la procédure de grief.

### ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Salarié

"Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

4.02 Salarié à temps complet

"Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues pour sa classification.

4.03 Salarié à temps partiel

"Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour sa classification. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à sa classification conserve son statut de salarié à temps partiel.

4.04 Période de probation

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation d'une durée de soixante (60) jours de calendrier. Cependant, si à la fin de cette période, le salarié n'a pas complété trente (30) jours de

travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail.

A l'expiration de cette période de probation, le nom de ce salarié sera placé sur les listes d'ancienneté et son ancienneté rétroagira alors à la date de son embauchage. Durant cette période de probation, le salarié est sujet à réprimande, suspension ou congédiement ou autres mesures disciplinaires et mise à pied sans recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter le nombre de jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus de un (1) an entre la fin de son emploi et son réembauchage.

#### 4.05 Poste temporairement vacant

1) Un poste est considéré temporairement vacant lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances)
- congés payés
- congé maternité
- maladie ou accident
- activités syndicales
- période d'affichage prévue à l'article 12
- congés sociaux
- congé sans solde autorisé

2) Le poste temporairement vacant n'est pas affiché.

3) Il peut demeurer vacant. Le cas échéant, l'Employeur communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

4) Lorsque l'Employeur décide de remplacer temporairement un salarié à temps complet, il doit favoriser les salariés à temps partiel selon leur ordre d'ancienneté en autant qu'ils possèdent, sans entraînement additionnel, l'habileté et les qualifications requises pour accomplir adéquatement la tâche concernée.

En cas de grief, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

#### 4.06 Liste de rappel

1) La liste de rappel comprend les salariés mis à pied et les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

Le salarié à temps complet peut démissionner de son poste et inscrire simultanément son nom sur la liste de rappel à titre de salarié à temps partiel auquel cas il conserve son ancienneté mais à titre de salarié à temps partiel seulement.

2) Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

a) la liste de rappel est appliquée par classification, cependant, un salarié peut être inscrit sous plus d'une classification;

b) les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté, ceux à temps complet d'abord et compte tenu de la disponibilité qu'ils ont exprimés pourvu qu'ils possèdent, sans entraînement additionnel, l'habileté et les qualifications requises pour accomplir adéquatement la tâche concernée; en cas de grief, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur;

c) le rappel se fait par téléphone ou messenger et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement par écrit;

d) si le salarié refuse, le suivant est rappelé et ainsi de suite;

e) pour les affectations de cinq (5) jours et plus seulement, l'Employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 4.06, des particularités suivantes:

- l'identité du poste
- le nom du titulaire (s'il y a lieu)
- la durée probable de l'emploi
- le salaire;

f) le salarié qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes différents, pour des raisons énumérées au paragraphe 4.05 n'a pas droit à un préavis de mise à pied (article 11.02) s'il a travaillé moins de six (6) mois. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 11.03 relatives au déplacement, mais son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement;

g) un rappel selon les dispositions de l'article 4.06 ne constitue pas un rappel au sens de l'article 14 (temps supplémentaire);

h) l'Employeur n'est pas tenu de considérer le salarié de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque le salarié de la liste de rappel effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours ou lorsqu'aucun autre salarié n'a accepté de travailler en temps supplémentaire.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 En suspens

5.02 Retenues syndicales

L'Employeur retient, sur chaque paie de chaque salarié, un montant égal aux cotisations syndicales établies par les statuts et règlements du Syndicat et remet, une fois par mois, les sommes ainsi perçues au trésorier du Syndicat. La remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

5.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail ou au Tribunal du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, adresse, service, titre d'emploi, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut (temps complet, temps partiel), ainsi qu'une liste des salariés qui ont mis fin à leur emploi et la date de leur départ.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

6.01 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser un (1) tableau d'affichage à un endroit que les parties conviendront dans les cinquante (50) jours suivant la signature de la présente convention collective.

6.02 Le Syndicat pourra afficher les documents suivants:

a) tout avis de réunion syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat;

b) tout autre document signé par un représentant syndical autorisé et préalablement soumis à l'approbation de l'administrateur ou son représentant;

c) aucun document ainsi affiché ne devra contenir des remarques désobligeantes envers les parties, leurs membres ou leurs représentants.

ARTICLE 7 - ACTIVITES ET REPRESENTATIONS SYNDICALES

7.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués, de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

- 7.02 Sur avis raisonnable du Syndicat et en autant que ceci ne nuise pas aux opérations de l'Employeur, un congé sans solde pourra être accordé à deux (2) salariés par année pour participer à des activités syndicales pourvu que ces absences ne totalisent pas plus de douze (12) jours par année contractuelle pendant la durée de la présente convention collective.
- 7.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 7.02, le Syndicat transmet à l'Employeur une demande verbale dans le cas d'une absence d'une (1) journée ou moins et dans le cas d'absences de plus d'une (1) journée, une demande écrite signée par son représentant et transmise au moins dix (10) jours à l'avance. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 7.04 Après demande au directeur exécutif ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer durant les heures de travail toute personne visée par l'accréditation.
- 7.05 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un comité de négociation composé d'un maximum de deux (2) personnes au service de l'Employeur. Ce dernier reconnaît et négocie avec le comité dont les membres peuvent s'absenter de leur travail pour la durée des négociations sans besoin de justifier toute et chacune d'entre elles.
- 7.06 Avant de quitter son travail dans le but de poursuivre une enquête, de discuter d'un grief ou de voir à l'application de la convention collective, le représentant syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable.

#### ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 8.01 Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou de l'une de ses clauses.
- 8.02 Le comité de griefs du Syndicat sera composé d'un maximum de deux (2) salariés. Le Syndicat devra aviser l'Employeur du nom des membres de ce comité ainsi que de tout changement s'il y a lieu.
- 8.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 8.04 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:
- Le(s) salarié(s) seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance ou de la survenance du fait dont le grief découle, le soumet par écrit à son supérieur immédiat.
- 8.05 Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief. A défaut de rencontre ou d'un règlement satisfaisant, le grief peut être soumis à l'arbitrage

par le Syndicat dans un délai n'excédant pas trente (30) jours ouvrables suivant la rencontre des parties.

- 8.06 Les délais mentionnés au présent titre sont impératifs et le défaut de les respecter entraînera le rejet du grief. Cependant, le Syndicat et l'Employeur pourront de temps à autre prolonger les délais prévus au présent titre par écrit.

#### ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Si les parties n'arrivent pas à solutionner le grief de façon satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

Les parties procèdent devant un arbitre unique.

- 9.02 A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministre du travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre.

- 9.03 a) Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trois (3) mois de sa nomination ou désignation, sauf entente contraire;

b) L'arbitre unique doit rendre sa décision dans les trois (3) mois de la fin de l'enquête et audition.

- 9.04 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

- 9.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut:

a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire;

c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 9.06 Chaque partie assume à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

- 9.07 La décision de l'arbitre doit être motivée. Elle est finale, exécutoire et lie les parties.

#### ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

- 10.02 Aux fins de la présente convention, le terme ancienneté désigne et inclut la durée totale du service exprimé en années, mois et jours de tout salarié selon les modalités prévues à cette convention.
- 10.03 Au terme de sa période de probation, le salarié à temps partiel est crédité de trente (30) jours d'ancienneté.
- 10.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en heures travaillées à l'exclusion du temps supplémentaire.
- 10.05 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les heures travaillées sont converties en jours de huit (8) heures de travail et en année de deux mille (2 000) heures de travail.
- 10.06 Au plus tard au 1er avril de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés visés par la convention collective; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
  - adresse et code postal
  - date d'entrée en service
  - salaire
  - statut (temps complet, temps partiel)
  - ancienneté
  - classification et service.
- 10.07 Au 1er avril de chaque année cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. La liste doit indiquer le nom des salariés, leur ancienneté et leur statut.
- 10.08 Un salarié perdra son ancienneté accumulée, son nom sera rayé des listes d'ancienneté et son emploi sera terminé dans l'un ou l'autre des cas suivants:
- a) si le salarié quitte volontairement son emploi;
  - b) si le salarié est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la présente convention collective;
  - c) si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par l'Employeur;
  - d) si le salarié est mis à pied pour une période excédant six (6) mois ou la durée de son ancienneté selon celui des deux qui est le plus court;
  - e) si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant douze (12) mois ou la durée de son ancienneté selon celle des deux qui est le plus court;

f) si le salarié est mis à pied et ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'avis de rappel par lettre recommandée à la dernière adresse inscrite auprès de l'Employeur.

10.09 Le salarié perd son ancienneté dans le cas d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

#### ARTICLE 11 - MISES A PIED REDUCTION D'EFFECTIFS ET RAPPELS

11.01 Lorsque l'Employeur décide du nombre de salariés requis ou de réduire ce personnel selon ses besoins il doit, le cas échéant, commencer par mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans chacune des classifications. Lorsqu'il y a lieu de rappeler les salariés ainsi affectés, et s'ils sont disponibles, l'Employeur les rappelle dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Le salarié est rappelé au travail par l'envoi à sa dernière adresse connue d'un télégramme ou d'une lettre recommandée ou par avis transmis de main à main et accusé de réception. Il incombe au salarié d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse.

11.02 En cas de mises à pied ou de réduction de personnel l'Employeur remet au Syndicat et aux salariés concernés, la liste des salariés mis à pied et ce, en autant que possible, au moins une (1) semaine à l'avance.

11.03 Le cas échéant, le salarié visé par une mise à pied dans une classification peut déplacer un salarié d'une autre classification ayant moins d'ancienneté que lui à condition de posséder, sans entraînement additionnel, l'habileté et les qualifications requises pour accomplir adéquatement la tâche concernée.

En cas de grief, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

#### ARTICLE 12 - MUTATIONS VOLONTAIRES

12.01 Lorsque l'Employeur décide de combler une vacance dans un poste dont le titulaire avait terminé sa période de probation au moment de son départ ou lorsqu'un poste couvert par le certificat d'accréditation est créé, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet aux endroits habituels durant une période de cinq (5) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Cet avis doit contenir le titre et le libellé apparaissant à la convention, le salaire, le département, les exigences de la tâche et la durée de l'affichage.

12.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

12.03 A la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au représentant syndical local la liste des candidats.

- 12.04 Le poste doit être accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté, parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il possède, sans entraînement additionnel, l'habileté et les qualifications requises pour accomplir adéquatement la tâche concernée. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 12.05 L'Employeur affiche la liste des candidats et la nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de cinq (5) jours et transmet copie de cet avis au Syndicat.
- 12.06 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai et de familiarisation d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que le salarié n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

#### ARTICLE 13 - HEURES ET SEMAINES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail des salariés à temps complet est de cinq (5) jours consécutifs compris entre le lundi et le dimanche inclusivement. Elle est d'une durée maximale de quarante-quatre (44) heures réparties sur ces cinq (5) jours.
- Cette clause et toute autre disposition de la convention collective ne doivent pas être interprétées comme créant une garantie de travail.
- 13.02 Pour fins de calcul de la paie, la semaine de travail débute le jeudi (00h01) et se termine le mercredi suivant (24.00).
- 13.03 Le temps alloué pour le repas est de trente (30) minutes.
- 13.04 Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible. Les mots "jours de repos" signifient une période de vingt-quatre (24) heures.
- 13.05 Sur approbation de leur supérieur il est loisible à deux (2) salariés d'une même classification et d'un même département, d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis. Les dispositions de l'article 14 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 13.06 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

- 13.07 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire à la demande de son supérieur ou d'un représentant de l'Employeur est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi ou, au choix de l'employé, par un congé d'une durée équivalente à la période travaillée, déterminée par entente entre l'employé et son supérieur.
- 13.08 L'Employeur ne peut modifier la cédule de travail qu'il a établie sans un préavis de sept (7) jours de calendrier à moins du consentement du ou des salariés impliqués ou en cas d'urgence. Cet article n'est cependant pas applicable aux employés qui sont sur la liste de rappel.

#### ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail effectué à la demande de l'Employeur en sus de la semaine régulière est considéré comme étant du temps supplémentaire.
- 14.02 Lorsque l'Employeur décide de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, il doit l'offrir selon la procédure suivante:
1. aux salariés disponibles et sur place de la classification en effectuant une répartition aussi équitable que possible;
  2. aux salariés des autres classifications;
  3. aux salariés de la liste de rappel;
  4. advenant qu'il n'y ait pas suffisamment de salariés volontaires, les salariés les moins anciens de la classification doivent exécuter le travail supplémentaire requis;
  5. aucun salarié ne peut être forcé à travailler plus de douze (12) heures consécutives en application du sous-paragraphe 4 ci-avant.
- 14.03 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées à raison de temps et demi.

#### ARTICLE 15 - CONGES PAYES

- 15.01 Durant l'année, l'Employeur reconnaît neuf (9) congés payés qui sont:
- Le Jour de l'An
  - Vendredi-Saint
  - La Fête de la Reine
  - La Fête Nationale
  - La Fête du Canada
  - La Fête du travail
  - L'Action de Grâces
  - Noël
  - Le lendemain de Noël
- 15.02 a) Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces congés payés, l'Employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé payé;

b) Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le congé payé dans les délais ci-dessus prévus, il s'engage à payer le salarié à son taux habituel de salaire en sus de l'indemnité prévue à l'article 15.05 ci-dessous.

- 15.03 Lorsque l'un de ces congés payés tombe un samedi ou un dimanche, un jour de congé hebdomadaire ou pendant les vacances, le salarié ne perd pas ce congé qui sera reporté selon la procédure prévue à l'article 15.02 a).
- 15.04 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires pour son plein horaire de travail durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé payé, à moins que son absence n'ait été autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.
- 15.05 En congé payé, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, à l'exception de toute prime ou rémunération pour travail en temps supplémentaire.
- 15.06 Le salarié ne bénéficie pas des autres avantages monétaires lorsqu'il est en congé payé tel que prévu à l'article 15.01.

#### ARTICLE 16 - UNIFORMES

- 16.01 L'Employeur fournit et entretient des uniformes en nombre suffisant pour les salariés travaillant à la cuisine.

#### ARTICLE 17 - LES VACANCES

- 17.01 Tout salarié à temps complet régi par la présente convention collective a droit à des vacances comme suit:
- a) s'il est à l'emploi depuis moins d'un an au 30 avril de l'année courante: à une (1) journée de congé pour chaque mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail (2 semaines de congé) - 4% du salaire gagné au cours de la période de référence; un salarié ayant droit à moins de cinq (5) jours de congés payés peut cependant compléter sa semaine de vacances (5 jours de travail) à ses propres frais;
- b) s'il est à l'emploi depuis au moins un (1) an au 30 avril de l'année courante: à trois (3) semaines - six pourcent (6%);
- c) s'il est à l'emploi depuis au moins vingt (20) ans au 30 avril de l'année courante: à quatre (4) semaines - huit pourcent (8%).
- 17.02 Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances, seul le salarié embauché entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service pour ce mois de référence.

- 17.03 La période de référence donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 17.04 Le salarié doit prendre ses vacances de façon continue, à moins d'une entente contraire avec l'Employeur. S'il n'y a pas entente, l'Employeur doit, sur demande du salarié, lui donner par écrit la ou les raisons de son refus. Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même département et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement écrit de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Sur demande du salarié, l'Employeur lui communique, par écrit, les raisons d'un refus.
- 17.05 Les vacances annuelles pourront être prises entre janvier et décembre de chaque année. Toutefois, l'Employeur pourra indiquer chaque année certaines semaines au cours desquelles les vacances annuelles ne pourront être prises à cause de la nature ou du volume de travail prévu.
- 17.06 Tout salarié incapable de prendre ses vacances durant la période établie pour raisons de maladie ou accident de travail survenu avant le commencement de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure. Cependant, il doit en aviser l'Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve que cette impossibilité d'aviser son supérieur, résulte de son incapacité physique, dès que possible. L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour au travail du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.
- 17.07 a) L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances annuelles auxquelles ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.
- b) L'Employeur affiche également le nombre de salariés pouvant prendre leurs vacances en même temps et ce, par classification.
- c) Dans tous les cas, l'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquées par titre d'emploi et par département.
- 17.08 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le 15 avril.
- 17.09 L'indemnité de vacances sera équivalente aux pourcentages mentionnés à l'article 17.01 et sera payée au salarié avant son départ pour vacances.

#### ARTICLE 18 - AVANTAGES SOCIAUX

- 18.01 L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite actuel jusqu'à l'expiration de la convention collective.

- 18.02 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde pourvu qu'elle présente un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. L'Employeur peut faire examiner à ses frais, la salariée par un médecin de son choix.
- 18.03 La salariée peut cesser de travailler en tout temps sur avis de son médecin, mais elle doit arrêter au début du huitième mois de sa grossesse soit soixante (60) jours de calendrier avant la date prévue de l'accouchement. L'Employeur se réserve le droit sur recommandation de son médecin, d'interrompre le travail de la salariée si son état de santé devient incompatible avec les exigences de sa tâche.
- 18.04 La salariée doit cependant retourner au travail entre le quarante-cinquième (45e) et le cent vingtième (120e) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle doit présenter un certificat émis par son médecin attestant qu'il lui est possible de retourner à son travail régulier. Si elle ne peut revenir au travail, elle doit présenter un certificat médical de son médecin, à cet effet.
- 18.05 Si la salariée ne retourne pas au travail dans les délais prévus, elle perd son ancienneté et son emploi rétroactivement à la date de son départ pour congé de maternité.
- 18.06 L'Employeur accorde au salarié un congé comme suit:
- a) à l'occasion du décès du conjoint, de l'enfant, du père, de la mère, du frère de la soeur, du beau-père, de la belle-mère d'un salarié: trois (3) jours consécutifs de calendrier suivant le jour du décès;
  - b) à l'occasion du décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère ou d'un grand-parent: un (1) jour de calendrier au choix de l'employé;
  - c) dans tous les cas, le salarié pourra obtenir une (1) journée additionnelle de congé sans paie en sus des jours de congés mentionnés aux sous-paragraphes a) et b) ci-avant.
- 18.07 Pour les jours de congé mentionnés au paragraphe 18.06, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la convention et à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire.
- 18.08 Dans tous les cas, le salarié prévient le directeur exécutif et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

#### ARTICLE 19 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 19.01 Tout salarié visé par cette convention collective sera payé par chèque ou par virement bancaire au choix du salarié à tous les deuxièmes jeudi, avant 17:00 heures, sauf lorsque les circonstances rendent la chose impossible. Pour les salariés travaillant de nuit et lorsqu'il est prévu que le salarié sera en congé, le jeudi en question, il sera payé le mercredi sauf lorsque les circonstances rendent la chose impossible.

- 19.02 Le salarié recevra un talon sur lequel sera inscrit son nom, son prénom, la date de la période de paie, les déductions et le montant du salaire net.
- 19.03 a) Dans le cas d'une erreur de la part de l'Employeur, ce dernier la corrige dans les quatorze (14) jours de calendrier de la paie, en remettant le montant dû au salarié. Pareillement si le salarié reçoit trop, il rembourse l'Employeur dans les mêmes délais.
- b) Toutefois, si l'erreur de la part de l'Employeur est supérieure à 25,00\$ celui-ci la corrige dans les cinq (5) jours de calendrier de la distribution des chèques en accordant une avance sur billet remboursable dans les cinq (5) jours de la réception du montant dû au salarié.
- 19.04 L'Employeur remet au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses bénéfices marginaux.
- 19.05 A moins de stipulation contraire, le salarié à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait aux avantages prévus aux articles 15 et 18.
- 19.06 Le salarié est toujours rémunéré au taux de salaire du titre d'emploi qu'il occupe et ce, pour chaque heure travaillée.
- 19.07 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP4 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

#### ARTICLE 20 - REPAS

- 20.01 Les salariés qui le désirent peuvent bénéficier d'un repas complet au même coût que celui demandé aux résidents de l'Hôtellerie.

#### ARTICLE 21 - CONTRAT A FORFAIT

- 21.01 Dans tous les cas où doit intervenir un contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les salariés couverts par le certificat d'accréditation, l'Employeur devra aviser ce tiers de l'existence du certificat d'accréditation et de la convention. En cas de mise à pied, l'Employeur procédera selon l'article 11.

#### ARTICLE 22 - SANTE ET SECURITE

- 22.01 a) L'Employeur et le Syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents de travail, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

b) L'Employeur s'engage à fournir et maintenir une trousse complète de soins à la cuisine, au département de la maintenance et au bureau d'accueil. Un inventaire du contenu de ces troussees devra être tenu par leurs utilisateurs.

ARTICLE 23 - NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

23.01 L'Employeur convient qu'il n'y aura aucun lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 Cette convention collective entrera en vigueur le jour de sa signature pour valoir jusqu'au 31 août 1986.

24.02 Dans le cas où un avis est donné relativement à la modification de la convention, les parties conviennent de commencer les négociations dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du projet d'amendement.

24.03 Les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

24.04 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTREAL,  
le 23 octobre 1985.

L'ARMEE DU SALUT

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, Local 298, F.T.Q.

Par:

Par:

*Stewart*  
\_\_\_\_\_  
*Delmer E. Waters*  
\_\_\_\_\_

*R. Girard*  
\_\_\_\_\_  
*Raymond Belue*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

UNITE DES SERVICES SPECIAUX

**Travailleur des services spéciaux**

Personne qui sert les repas, fait les lits, change la literie des résidents de l'unité des services spéciaux, les assiste dans leur toilette personnelle et généralement voit à leur confort et à leurs besoins généraux; voit au transport de ces résidents à certains rendez-vous; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

CUISINE

**Cuisinier**

Personne qui voit à la préparation, découpage, assaisonnement, cuisson, portionnement et au service de tous les aliments; nettoie son lieu de travail, accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

**Aide-cuisinier**

Personne qui, sous la direction générale d'un cuisinier aide à la préparation, à la cuisson, au portionnement et au service de tous les aliments; peut aussi être assignée à la préparation des collations ou repas légers; voit à l'entretien et à la propreté des tables de travail et de tout autre équipement et appareils de cuisine; sous la direction d'un cuisinier reçoit et range adéquatement la nourriture; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

**Aide à la cuisine**

Personne qui accomplit le travail général dans la cuisine; prépare les plateaux, les condiments, prépare et beurre les rôties; prépare et sert le café et le thé; nettoie l'équipement de la cuisine, tables de travail, les casseroles et poêlons ainsi que les tables et chaises des endroits où de la nourriture est servie; opère le lave-vaisselle et après usage le nettoie et en fait l'entretien de routine; aide à la préparation des salades, desserts et au portionnement des repas; sous la surveillance d'un cuisinier voit à la réception et au stockage de tous les aliments; sert aux tables et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

**Homme de maintenance**

Personne qui, sans détenir de certificat de qualification, accomplit des travaux de réparation et d'entretien de nature générale sur la propriété de l'Employeur et notamment: voit à l'entretien de toutes les fournaies et appareils de chauffage; à la réparation de la plomberie, équipement électrique et de chauffage, à la réparation et l'entretien des fenêtres; enlève la neige, la glace et les déchets des terrains et voies d'accès; coupe et entretien la pelouse; prépare les rebuts et les place à l'endroit

approprié pour la cueillette; et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

#### Gardien de résidence

Personne qui fait la surveillance et assure la sécurité à l'intérieur et à l'extérieur de l'édifice et des annexes de la résidence; peut aussi faire des travaux d'entretien mineur et l'entretien de ses lieux de travail; fait des vérifications d'occupation de lits et prépare des rapports, contrôle la présence de personnes non-autorisées dans l'immeuble; voit au maintien du bon ordre et au respect des règlements; répond au téléphone et prend des messages; enregistre les résidents arrivant après minuit; à la demande de résidents, peut les réveiller lors de tournées d'inspection et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

#### Préposé à l'accueil

Personne qui voit à l'accueil et l'enregistrement des résidents; répond au téléphone et prend les messages; vend les billets de repas; enregistre la location de lits; reçoit et enregistre les entrées d'argent; nettoie les parois vitrées du bureau d'accueil et l'entrée de l'édifice, voit au maintien du bon ordre et du respect des règlements; accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

#### Préposé à la buanderie

Personne qui fait l'ouvrage général à la buanderie et, voit à l'entretien de son lieu de travail et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

#### Préposé à l'entretien ménager

Personne affectée au nettoyage de l'établissement, notamment: époussetage, nettoyage des cendriers et des paniers à papier, lavage des fixtures et des taches sur les murs et sur les sols, le balayage des planchers avec balai, balai à frange ou aspirateur, le lavage des cloisons vitrées, l'entretien des salles de toilettes et le remplacement des fournitures de salles de toilettes, et accomplit toute autre tâche connexe à la demande de son superviseur ou d'un représentant de l'Employeur.

ANNEXE "B"

SALAIRES

<u>Classification</u>	<u>Salaire horaire minimum</u>
Travailleur des services spéciaux	5.05
Cuisinier	5.25
Aide-cuisinier	4.50
Aide à la cuisine	4.00
Homme de maintenance	6.75
Gardien de résidence	5.20
Préposé à l'accueil	5.00
Buanderie	4.00
Homme d'entretien	8.40

- 1) L'Employeur s'engage à ne pas réduire les salaires horaires payés aux salariés actuels à cause de l'entrée en vigueur de l'échelle de salaires.
- 2) Sauf en ce qui concerne les salariés affectés à la classification "homme d'entretien", le salarié autre recevra à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le plus élevé des taux horaires suivants:
  - i) Le taux de salaire horaire minimum de sa classification;
  - ii) Son taux horaire actuel augmenté de 3%.
- 3) Tout salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention recevra pendant les premiers douze (12) mois de son emploi le plus élevé des taux horaires suivants:
  - i) le taux de sa classification moins cinquante cents (0.50\$);
  - ii) le salaire horaire minimum prévu par la loi.

Par la suite, le salarié recevra le taux du salaire horaire minimum de sa classification.

LETTRE D'ENTENTE no 1

PROGRAMME DE REHABILITATION

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective, le Syndicat reconnaît que de par sa vocation première, l'Employeur peut maintenir et organiser un programme de réhabilitation pour certaines personnes.

Dans le cadre de ce programme, ces personnes pourront notamment effectuer les tâches suivantes sans être pour autant assujetties à la convention collective:

- a) sous la supervision d'un salarié, nettoyer des fenêtres;
- b) sous la supervision d'un salarié, nettoyer et cirer des planchers;
- c) sous la supervision d'un salarié, effectuer des travaux généraux de nettoyage;
- d) percevoir les billets de repas et/ou contrôler les laissez-passer de repas;
- e) effectuer tout autre travail léger sous la supervision d'un salarié et tel que déterminé par le directeur exécutif ou tout autre représentant de l'Employeur.

Toutefois, ce programme ne doit pas:

- 1. entraîner ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun employé régi par la présente convention;
- 2. entraîner aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;
- 3. produire alors aucune réduction du travail supplémentaire, jusque là normalement effectué par les employés de l'unité de négociation.

Ces employés ne sont pas régis par la présente convention collective.

Signée à MONTREAL, le 23 octobre 1985

L'ARMEE DU SALUT

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, Local 298, F.T.Q.

Par:

Par:

                    Sawalter                      
                    Pelham E. Waters                    

                    R. Guaiac                      
                    Raymond Leblanc                      
\_\_\_\_\_

28224-01

1 convention  
1 entente

PROTOCOLE D'ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: L'ARMEE DU SALUT,

Ci-après appelée "L'Employeur"

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, Local 298 - F.T.Q.

Ci-après appelé "Le Syndicat"

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à la convention collective de travail régissant les salariés de L'Armée du Salut et en considération du retour au travail desdits salariés à la suite du conflit de travail,

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'employeur convient de maintenir l'ordre d'ancienneté qui existait avant le début du conflit de travail et, en ce sens, accepte que l'ancienneté et le service continu des salariés soient accumulés sans interruption depuis le début du conflit de travail jusqu'au rappel du dernier salarié affecté par ce conflit;
2. Le Syndicat reconnaît que le taux actuel d'occupation de l'Hôtellerie ne permet pas à l'Employeur de procéder au rappel de tous les salariés et, qu'à ce jour, seuls les salariés dont les noms suivent ont été requis: Stuart Baird, Gérald Flowers, Alex Gratzner, Mario Iapalucci, Victor Michaud, Jeanine Parent, Jo Rademaker, George Robertson et Dale Young;
3. L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre toutes les mesures pour faciliter le retour au travail de tous les salariés dans les plus brefs délais, ceux-ci étant rappelés en fonction des besoins de l'employeur tels que déterminés par celui-ci;
4. L'Employeur consent à procéder au rappel des salariés en mise à pied lors de la signature des présentes selon l'ordre d'ancienneté et ce, en autant que le salarié concerné soit en mesure d'accomplir raisonnablement les tâches de la classification pour laquelle il est rappelé;

2001  
MONTREAL  
MESSAGE

85 NOV -4 16:06

Jusqu'au rappel de tous les salariés, les salariés au travail recevront le taux de salaire de la classification qu'ils occupent. Lors du rappel de tous les salariés, chacun d'entre eux reprendra la classification qui lui a été attribuée avant le début du conflit.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à MONTREAL,  
ce 23e jour d'octobre 1985.

L'ARMEE DU SALUT

L'UNION DES EMPLOYES DE  
SERVICE, Local 298 - F.T.Q.

*S. Waeter*

*R. Guard*

*Delmer E. Waters*

*A. Leblanc*