

MONOGRAPHIE

Numéro 9

LA JURISPRUDENCE ARBITRALE
QUÉBÉCOISE
EN MATIÈRE D'ANCIENNETÉ

par

Claude D'Aoust

et

François Meunier

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Services des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Jacques Desmarais
Viateur Larouche

Comité consultatif :

Huguette Demers	Jean-Guy Frenette	Fernand Morin
Gaston DesCôteaux	Jean-Denis Gagnon	Florian Ouellet
Jacques Dofny	Alan Gold	Marcel Pepin
Jacques Doyon	Jacques Grand'Maison	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Hélène LeBel	Pierre Verge
Roger Ferragne	Gérald Marion	

© École de relations industrielles
Tous droits réservés
Dépôt légal, 4^e trimestre 1980

ISBN 2-89067-008-2
ISSN 0708-9945

NOTES BIOGRAPHIQUES

Claude D'AOUST est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis près de quinze ans, il a étudié les aspects économiques et juridiques des relations de travail comme praticien, professeur et chercheur depuis 1964.

François MEUNIER est diplômé de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal dont il détient un baccalauréat spécialisé. Il est aussi licencié en droit et il suit actuellement les cours de l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec, tout en travaillant à temps partiel pour un cabinet d'avocats de la Rive-Sud de Montréal.

RÉSUMÉ

Cette monographie ne porte pas sur l'ancienneté mais, comme son titre l'indique, sur la jurisprudence arbitrale en la matière. La différence est de taille. C'est en vain que le lecteur chercherait dans les pages qui suivent des considérations philosophiques, sociologiques, économiques ou autres sur l'origine du concept d'ancienneté, son application différenciée par secteurs d'activité ou branches industrielles, etc. La jurisprudence arbitrale ne fournit pas de réponse à de telles questions.

L'arbitrage d'un grief est du domaine pathologique, comparable à une intervention chirurgicale. Dans cette mesure, notre ouvrage sera surtout utile au praticien ; c'est en tout cas à lui qu'il s'adresse en premier lieu. Si d'aventure il aide quelque arbitre à rendre sentence, tant mieux. S'il arrive qu'il évite un arbitrage (*i.e.* une mauvaise décision de l'employeur) ou une contestation périlleuse par le syndicat, tant mieux également.

Enfin, mais non par ordre d'importance, notre ouvrage s'adresse aux étudiants qui aiment le droit du travail et seront, plus tôt qu'ils ne pensent, appelés à le pratiquer.

REMERCIEMENTS

Cette étude a été subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines et sociales du Canada. Nous remercions tous ceux qui ont contribué à une réponse favorable du Conseil à notre demande d'aide financière.

Nous remercions également de leurs conseils Me Hélène LeBel et le professeur Fernand Morin qui ont lu la première version de notre manuscrit.

Enfin, nous avons grandement apprécié l'assistance de Chantal Fortin et le travail méticuleux de dactylographie de mesdames Nicole Durany et Laure Champagne-Duplessis.

NOTE LIMINAIRE

Au moment de mettre le point final à notre étude, nous avons pris connaissance de la publication d'un ouvrage portant sur le même sujet (*). Ce n'est pas le lieu d'en faire la critique. Le serait-ce que nous ne l'entreprendrions pas, vu que nous sommes, en quelque sorte, placés en situation de concurrence. Pourquoi, alors, publier le fruit de nos recherches ?

D'abord, du simple point de vue économique, retenons que des coûts importants ont été encourus pour la réalisation de notre recherche. Ces coûts ne peuvent d'aucune façon être recouverts : « *bygones are forever bygones* », comme disent les économistes. Aussi, au point où nous en sommes, mieux vaut faire connaître aux membres de la profession les résultats de notre recherche.

Mais, outre ces considérations, il reste qu'il n'y a pas, en l'occurrence, double emploi. Certes, les lecteurs attentifs rencontreront de nombreux passages équivalents, sinon identiques, dans les deux ouvrages. Dans une certaine mesure, cela est bon en ce qu'ils trouveront confirmation l'un dans l'autre et que les intéressés en seront rassurés d'autant quant à l'état présent de la jurisprudence. Et pour une fois, nous serons mieux servis que nos compatriotes anglophones. En effet, l'on trouvera dans les deux publications québécoises sur la question de l'ancienneté plus de matériel que Brown et Beatty et Palmer réunis n'en ont diffusé.

Leurs obligations professionnelles empêchent les auteurs de faire autrement état de la situation. Il ne leur est pas possible de changer ou compléter leur texte, pour tenir compte de la publication de l'ouvrage de Claude Vézina. Peut-être devrait-on songer, pour éviter la répétition de telles situations, à mettre sur pied un fichier central d'information à l'intention des chercheurs intéressés au droit du travail québécois ? L'existence d'autres cas du genre nous incite à le penser.

* Claude VÉZINA, *Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage de griefs*, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1979, 125 pages.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS	13
LISTE DES TABLEAUX	14
INTRODUCTION	15
PREMIÈRE PARTIE — DE LA NOTION ET DES CLAUSES D'ANCIENNETÉ	17
CHAPITRE I — La notion d'ancienneté	19
SECTION I — La nature de l'ancienneté	19
A. Définition	19
B. Ancienneté et service	21
SECTION II — Le champ d'application de l'ancien- néte	26
A. La mise à pied	26
1. Définition	26
2. Mise à pied et réduction de la durée de travail	32
3. Mise en disponibilité pour moins d'un quart de travail	35
4. Les effets juridiques de la mise à pied	36
B. La supplantation (« bumping ») ...	39
C. Le rappel au travail	41
D. La promotion, la mutation et la ré- trogradation	43
1. Définitions	43
2. L'affectation temporaire à une fonction supérieure	45
3. La réclamation d'un poste infé- rieur	47
4. La promotion sans le consente- ment de l'employé	48

E. Autres questions	49
SECTION III — Le calcul de l'ancienneté	50
A. Acquisition de l'ancienneté	50
B. Conservation et accumulation de l'ancienneté	51
1. L'effet de l'absence du travail sur l'ancienneté	51
2. L'effet de mutations hors de l'unité d'accréditation sur l'ancienneté	52
i) Mutation dans une autre unité d'accréditation	52
ii) Service accumulé dans un poste non syndiqué	54
C. La perte de l'ancienneté	56
1. La perte partielle d'ancienneté ..	56
2. La perte totale d'ancienneté	57
SECTION IV — L'ancienneté préférentielle	61
CHAPITRE II — La classification des clauses d'ancienneté	65
SECTION I — Classification selon les critères de décision	65
A. Les clauses d'ancienneté pure et simple	65
B. Les clauses d'ancienneté combinée	66
1. A compétence suffisante, l'ancienneté prime	66
2. A compétence égale, l'ancienneté prime	67
3. L'ancienneté est un critère parmi d'autres	69
SECTION II — Classification selon l'aire d'ancienneté	70
CHAPITRE III — La mise en oeuvre des clauses d'ancienneté	73

SECTION I — L'affichage des postes	73
SECTION II — Période d'essai et période de formation	78
DEUXIÈME PARTIE — L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE DU SALARIÉ ET LE CONTRÔLE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR PAR L'ARBITRE	83
INTRODUCTION	85
CHAPITRE I — Les modes d'évaluation de la compétence	87
SECTION I — L'emploi des tests	87
SECTION II — L'expérience	91
SECTION III — Connaissances, formation et scolarité .	93
SECTION IV — Le rendement au travail	97
SECTION V — L'âge, le sexe et la capacité physique .	99
SECTION VI — Les caractéristiques personnelles	102
SECTION VII — Les absences, les retards et le dossier disciplinaire	104
CHAPITRE II — Le contrôle de la décision de l'employeur par l'arbitre	107
SECTION I — Le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à la fixation des exigences de la tâche	107
SECTION II — Le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à l'évaluation du réclamant	109
A. Le tribunal n'intervient pas	109
B. La théorie du standard objectif	110
CHAPITRE III — De quelques questions de procédure à l'arbitrage	113
SECTION I — Le droit pour le titulaire d'un poste d'être entendu lors de l'audition d'un grief contestant sa nomination	113

SECTION II — Les pouvoirs curatifs d'un tribunal
d'arbitrage dans les cas de promotion 116

CONCLUSION 119

ANNEXE I — Liste des décisions étudiées 121

ANNEXE II — Bibliographie sélective 147

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- A.H.P.Q.: Association des hôpitaux de la province de Québec
ARB : Labor Arbitration Awards (C.C.H.)
C.A. : Cour d'appel
C.S. : Cour supérieure
D.L.R. : Dominion Law Reports
J.E. : Jurisprudence-express
L.A. : Labor Arbitration Reports — Dispute Settlements
L.A.C. : Labor Arbitration Cases
L.Q. : Lois du Québec
L.R.Q. : Lois refondues du Québec
R.C.S. : Recueil de la Cour suprême du Canada
R.D.C.D.: Recueil des décisions sur les conflits de droit dans les relations de travail (Ministère du travail, Québec)
R.D.T. : Revue de droit du travail
R.L. : Revue légale
S.A.G. : Sentences arbitrales de griefs (Québec)
S.E. : Recueil des sentences de l'éducation
S.Q. : Statuts du Québec
S.R.Q. : Statuts refondus du Québec

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I	Décisions relatives au calcul de l'ancienneté	60
Tableau II	Décisions relatives à l'ancienneté préférentielle	64
Tableau III	Décisions relatives à l'emploi des tests	91
Tableau IV	Décisions relatives à l'expérience	93
Tableau V	Décisions relatives aux connaissances et à la formation	97
Tableau VI	Décisions relatives au rendement au travail	99
Tableau VII	Décisions relatives à l'âge, au sexe et à la capacité physique	102
Tableau VIII	Décisions relatives aux caractéristiques personnelles	103
Tableau IX	Décisions relatives aux absences, aux retards et au dossier disciplinaire	105

INTRODUCTION

Utilisée comme critère de détermination de différents aspects des conditions de travail dans divers pays ¹, l'ancienneté joue un rôle particulièrement important dans les relations professionnelles en Amérique du Nord. Conçue d'abord comme une obligation morale dans l'entreprise ², l'ancienneté ne représente alors qu'un privilège accordé en guise de reconnaissance pour services rendus. Sous la pression des syndicats, l'ancienneté devint une obligation stricte ³, en raison de son institutionnalisation par la négociation collective. Ce n'est toutefois qu'à compter de la décennie '40 que les clauses d'ancienneté prirent vraiment de l'importance dans les conventions collectives au Canada ⁴.

Depuis, beaucoup de choses ont été dites sur le concept d'ancienneté ⁵. Du point de vue juridique, alors que des ouvrages de doctrine ont été consacrés en partie à ce sujet tant aux États-Unis ⁶ qu'au Canada-anglais ⁷, nous ne disposons pas au Québec ⁸ d'une

1. Sur les pratiques d'ancienneté, notamment aux États-Unis et au Japon, voir : H. SUZUKI, « Âge, ancienneté et salaire », *Revue internationale du travail*, vol. 113, no 1, janvier-février 1976, pp. 70-77.

2. J.-A. LAPP, *How to handle problems of seniority*, National Foremen's Institute Inc., New-York, 1946, p. 3. Voir également : National Industrial Conference Board Inc., *Seniority Systems in Nonunionized Companies*, Studies in personnel report, no 110, New-York, 1950, 32 pages.

3. P. SELZNICK et H. VOLLMER, « Rule of law in Industry : Seniority Rights », *Industrial Relations*, vol. 1, no 3, May 1962, pp. 97-106. Tiré à part no 189, Institute of Industrial Relations, University of California.

4. G. LAFLAMME, *La négociation collective et les limites du négociable*, P.U.L., Québec, 1975, p. 50.

Sur les origines des clauses d'ancienneté, voir : M. BERNARD, *Réévaluation des clauses d'ancienneté face aux changements industriels*, thèse de maîtrise, Département de relations industrielles, Université Laval, juin 1970, pp. 16-21.

5. À cet effet, le lecteur pourra consulter la bibliographie sélective reproduite en annexe.

6. Voir : F. ELKOURI et Edna A. ELKOURI, *How Arbitration Works*, 3e éd., B.N.A., Washington D.C., 1977, pp. 551-609.

7. Voir : D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Books Ltd, Agincourt, Ontario, 1977, pp. 225-275 ; E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1978, pp. 387-457.

8. Mentionnons toutefois l'article de M. RIVEST, « L'arbitre exerce-t-il des droits de la direction dans les cas d'ancienneté ? », *Revue légale*, 1978, pp. 169-230. L'auteur y analyse principalement l'évolution du rôle de l'arbitre dans les litiges relatifs à l'ancienneté, à partir d'un nombre restreint de décisions arbitrales québécoises.

étude exhaustive en la matière. Aussi nous contenterons-nous d'analyser la jurisprudence arbitrale québécoise sur la question.

Qu'est-ce que l'ancienneté ? Dans quel contexte trouve-t-elle application ? Comment l'acquiert-on ? Comment se perd-elle ? Quels types de clauses rencontre-t-on dans les conventions collectives ? Quels sont les critères considérés dans l'évaluation de la compétence ? Quels sont les droits du titulaire d'un poste dont la nomination est contestée ? Voilà autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre.

Pour ce faire, nous avons inventorié pour la période de 1961 à 1979 inclusivement, parmi la jurisprudence arbitrale rapportée, les sentences pertinentes. Le choix de la période étudiée s'explique par la disponibilité des données et par le fait qu'à compter de 1961 les décisions des tribunaux d'arbitrage sont devenues finales et exécutoires⁹. Trois recueils ont été fouillés : les deux publications du Ministère du travail et de la main-d'œuvre du Québec, soit les *Décisions sur les conflits de droit dans les relations de travail* (R.D.C.D.) de mai 1964 à 1970 et les *Sentences arbitrales de griefs* (S.A.G.) de juin 1970 à décembre 1979, ainsi que la *Revue de droit du travail* (R.D.T.) de 1963 à 1976¹⁰.

Dans une première partie, nous nous proposons d'étudier la notion et les clauses d'ancienneté ; dans une seconde partie, notre intérêt se tournera vers l'évaluation de la compétence du salarié et le contrôle de la décision de l'employeur par l'arbitre. Ainsi, nous examinerons successivement les deux facettes de notre sujet. L'ancienneté, en effet, lorsqu'elle donne lieu à des litiges et donc, éventuellement, à l'arbitrage, nécessite une évaluation par l'arbitre ; il en va ainsi de l'ancienneté du réclamant et parfois de celle d'un autre ou de plusieurs autres salariés. Si toutefois cette question est réglée au préalable, l'ancienneté doit ensuite, sauf exception dont nous traiterons en temps et lieu, être jaugée cette fois en comparaison avec d'autres facteurs, tels que l'expérience et la scolarité. On voit par là la dualité du concept : l'ancienneté d'un salarié se compare à celle d'un autre et elle est ensuite mise en relation avec un autre attribut (ou plus) d'un (ou plus d'un) autre salarié.

9. Voir l'amendement (Eliz. II, 9-10, chap. 74, art. 24, par. 5 et 6) à la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q., 1941, ch. 162 A.

10. Sur les limites de ce genre d'étude, voir : C. D'AOUST et L. LECLERC, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement*, monographie no 1, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, pp. 46 à 48.

« L'ancienneté est un des principes fondamentaux de l'économie des conventions collectives. C'est ce pourquoi des luttes épiques ont été livrées pour que ce droit soit respecté ».

P.-A. Péloquin

PREMIÈRE PARTIE

DE LA NOTION ET DES CLAUSES D'ANCIENNETÉ

CHAPITRE I

LA NOTION D'ANCIENNETÉ

Au début d'une étude jurisprudentielle sur l'ancienneté, il importe au plus haut point d'en dégager les éléments fondamentaux. Pour ce faire, nous en analyserons la nature, le champ d'application et les modes de calcul. De cette manière nous aurons posé les assises de notre étude.

Par la suite, nous traiterons à part et en fin de chapitre de l'ancienneté préférentielle (aussi appelée privilégiée) ; ce procédé se justifie par le fait qu'il s'agit là d'un type particulier d'ancienneté, et partant d'un cas spécial.

SECTION I — La nature de l'ancienneté

Cerner la nature de l'ancienneté n'est pas l'affaire d'une quinzaine de lignes, le concept étant très complexe. Nous procéderons donc en deux étapes en commençant par une définition détaillée et commentée. Nous verrons alors qu'il n'y a pas de corrélation parfaite ou identité entre les états de service d'un salarié et son ancienneté ; cette question fera donc l'objet, en seconde partie de cette section, d'une analyse jurisprudentielle extensive.

A — Définition

On s'entend généralement, chez les auteurs, pour définir l'ancienneté comme la durée du service d'un travailleur dans une entreprise ¹¹. En principe, le concept d'ancienneté nous renvoie donc à la longueur des états de service d'un salarié chez son employeur. En pratique, toutefois, les conventions collectives viennent fréquemment préciser le cadre à l'intérieur duquel un employé peut bénéficier de droits d'ancienneté ¹². De même, les conventions collectives prévoient parfois le transfert de l'ancienneté acquise au-

11. Voir : G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, P.U.L., Québec 1976, p. 18 ; H.S. ROBERTS, *Robert's Dictionary of Industrial Relations*, B.N.A., Washington D.C., 1971, p. 493.

12. À titre d'illustration, voir : *Union des employés de commerce, local 500 v. Magasin Co-op de Rimouski*, (1973) S.A.G., 1978, P.-A. Gendreau, arbitre. La convention collective limitait expressément l'ancienneté à la période de service dans l'unité de négociation pour les fins de promotion et de réduction du personnel. Cette question de l'aire d'ancienneté sera traitée à la section 2 du chapitre 2.

près d'un employeur antérieur¹³. Dans ces situations, les termes « ancienneté » et « service » ne sont donc pas nécessairement synonymes.

D'autre part, bien que l'ancienneté donne parfois droit à certains avantages établis d'après les états de service, les définitions des auteurs cités plus haut présentent certaines lacunes. Comme l'ont noté Slichter, Healy et Livernash :

«... (this kind of) definition may be entirely inadequate and misleading for those items involving the use of competitive status seniority to determine order of layoff, recall, promotion, and other preferential treatment. For these areas the definitions are almost too varied to enumerate... »¹⁴.

En plus de sa très forte connotation temporelle, l'ancienneté implique également une relation entre salariés¹⁵. En d'autres termes, le concept d'ancienneté comporte une *dimension absolue* et une *dimension relative*.

Dans sa dimension absolue, l'ancienneté correspond à la période de temps qu'a duré le lien contractuel entre l'employeur et le salarié. Dans cette optique, on a déjà décidé, qu'à moins de disposition contraire dans la convention collective, les périodes de travail comme les périodes de mise à pied doivent entrer dans le calcul de l'ancienneté¹⁶. Toutefois, comme nous l'avons déjà souligné, les conventions collectives apportent parfois des modifications à cette notion, en la restreignant ou en l'élargissant. Ainsi, à titre d'exemple, il sera tenu compte, suivant les circonstances, du nombre total des années de service ou des années de service continu seulement.

Quant à sa dimension relative, il s'agit de la relation entre les états de service de deux ou plusieurs salariés. En d'autres termes,

13. Voir : *Syndicat national des employés de l'Institution des sourdes-muettes v. Institution des sourdes-muettes*, (1973) S.A.G. 1278, E.E. Tobin, président. En l'espèce, on décida que le transfert de l'ancienneté n'impliquait pas un transport du « service », aux fins d'établir les congés annuels.

14. S.H. SLICHTER, J.J. HEALY et E.R. LIVERNASH, *The impact of collective bargaining on management*, The Brookings Institution, Washington D.C., 1960, p. 116.

15. T.-J. MCDERMOTT, « Types of Seniority Provisions and the Measurement of Ability », *Arbitration Journal*, vol. 25, 1970, p. 101.

16. Voir : *La Municipalité scolaire de la cité de Jonquière v. Syndicat national des employés de la commission scolaire de Jonquière Inc.*, (1973) S.A.G. 830, J. Simard. L'arbitre opine que la mise à pied suspend les obligations réciproques, alors que le lien juridique entre les parties subsiste. Cette dernière question est reprise à la section 2.

elle réfère au statut acquis par un employé à l'endroit où il travaille, sur la base de ses crédits de service, tel que consigné dans la liste d'ancienneté. Du rang d'ancienneté d'un salarié découlent certains droits par rapport aux autres travailleurs, dans le contexte des promotions, mutations, mises à pied, etc.

B — Ancienneté et service

Dans le langage des conventions collectives, on utilise habituellement les termes *service* ou *service continu* aux fins de la détermination de certains avantages à caractère monétaire, tels les congés-maladie, les vacances annuelles, etc., tandis que l'*ancienneté* demeure un critère pour les fins de l'avancement, de la sécurité d'emploi, etc.

En ce qui a trait à la notion de service, elle a reçu différentes interprétations en jurisprudence. Comme le notait, dans sa sentence majoritaire, un tribunal présidé par Michel Pelletier :

« ... On distingue en effet dans (la) jurisprudence des courants contradictoires : chaque tribunal étant en quelque sorte laissé à lui-même face au cas spécifique qui lui est soumis, se voit contraint d'avancer sa propre définition de cette notion si importante de « service ». Chaque solution ainsi élaborée peut paraître parfaitement logique et défendable quant à soi, mais aussitôt qu'on veut appliquer l'interprétation avancée à une situation ou un contexte légèrement différents, on aboutit souvent à des conclusions aberrantes ou même contradictoires... »¹⁷.

Pour les uns, le simple écoulement du temps constitue du service, dans la mesure où le lien contractuel n'a pas été rompu¹⁸.

17. *L'Alliance des infirmières de Montréal v. L'Hôtel-Dieu de Montréal*, (1974) S.A.G. 1895, à la page 1896.

18. Voir : *L'Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. Syndicat national des employés de Sacré-Cœur de Cartierville*, (1971) S.A.G. 463, J.-D. Gagnon, arbitre ; *L'Alliance des infirmières de Québec et le syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc. v. Hôpital Pasteur*, (1973) S.A.G. 757, M. Brière, arbitre ; *Le Service social du Saguenay v. Jacinthe Gilbert et le syndicat des employés du service social de Saguenay (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1015, A.P. Casgrain, président ; *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke v. Hôpital La Providence de Magog*, (1973) S.A.G. 1202, J.-L. Dubé, président ; *Hôpital Général Fleury Inc. v. Le Syndicat national des employés de l'hôpital Général Fleury (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1682, R. Tremblay, président ; *Renée Laflamme v. L'Hôpital St-Luc*, (1973) S.A.G. 2013, R. Laperrière, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu d'Arthabaska v. Le Syndicat des employés généraux d'Arthabaska*, (1974) S.A.G. 1421, R. Tremblay, arbitre ; *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. Le Syndicat natio-*

Dans cette perspective, on a décidé que les salariés ayant droit à un jour et quart de congé-maladie « par mois de service écoulé »¹⁹ continuaient d'accumuler de tels bénéfices pendant leurs absences pour cause de maladie ou de maternité²⁰. De même, le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail a droit aux bénéfices de la convention collective relatifs aux vacances annuelles, basées sur les années de service²¹. Dans le même sens, on a jugé, qu'à moins de disposition contraire de la convention collective²², la période de grève légale doit être incluse dans le calcul du service, aux fins de la détermination des congés de mala-

nal des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal, (1974) S.A.G. 1841, L. Cossette, président ; *Syndicat des fonctionnaires de la Société des alcools du Québec v. Société des alcools du Québec*, (1975) S.A.G. 1467, M. Brière, président ; *Hôpital Notre-Dame de l'Espérance v. L'Alliance des infirmières de Montréal, section Notre-Dame de l'Espérance*, (1977) S.A.G. 1197, R. Tremblay, président.

19. Voir : *L'Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. Syndicat national des employés de Sacré-Cœur de Cartierville*, précitée ; *L'Alliance des infirmières de Québec et le syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc. v. Hôpital Pasteur*, précitée ; *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke v. Hôpital La Providence de Magog*, précitée ; *Hôpital Général Fleury Inc. v. Le Syndicat national des employés de l'hôpital Général Fleury (C.S.N.)*, précitée ; *Renée Laflamme v. L'Hôpital St-Luc*, précitée. Voir également : *Syndicat des fonctionnaires de la Société des alcools du Québec v. Société des alcools du Québec*, précitée. En l'espèce, la convention prévoyait le crédit d'un jour de congé-maladie « à la fin de chaque mois de service rémunéré ».

20. Illustrons cette question d'un exemple hypothétique. Un salarié a droit à cinq mois de congé-maladie en vertu de diverses clauses de la convention collective au moment où il tombe malade. Au bout de ces cinq mois, il réclame le salaire correspondant à six jours et quart additionnels en vertu d'une clause particulière lui donnant droit à une journée et quart de maladie par mois de service. Il va de soi que dans une hypothèse modifiée selon laquelle l'absence n'aurait duré que cinq mois exactement, les six jours et quart pourraient être réclamés au cours d'une absence postérieure.

21. Voir : *Le Service social du Saguenay v. Jacinthe Gilbert et le syndicat des employés du service social de Saguenay (C.S.N.)*, précitée ; *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. Le Syndicat national des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal*, précitée.

Voir également : *Hôpital Notre-Dame de l'Espérance v. L'Alliance des infirmières de Montréal, section Notre-Dame de l'Espérance*, précitée.

22. Voir : *La Cité de Dorval v. L'Association des fonctionnaires municipaux de Dorval*, (1973) S.A.G. 837, P. Imbeau, arbitre.

En l'espèce, selon les termes de la convention, un mois complet de service signifiait « un mois de calendrier... dont tous les jours ouvrables sont travaillés par le fonctionnaire... ».

die²³ ou des vacances annuelles²⁴. Pour les tenants de cette thèse, à défaut d'indication contraire dans la convention collective, « il y aurait plutôt des analogies à établir entre ces deux modes (ancienneté et service) d'acquisition de droits des salariés »²⁵.

Pour d'autres, le terme service doit être relié à des activités rémunérées. En ce sens, un tribunal d'arbitrage écrit :

« ... le terme service implique du travail effectivement accompli pour l'employeur moyennant rémunération, alors que le terme ancienneté est plutôt en fonction de la longueur du temps pendant lequel l'employeur et le salarié ont été liés par le contrat collectif... »²⁶.

Dans cette perspective, on a décidé que la salariée absente de son travail en raison de maladie n'accumulait pas de congés-maladie durant cette période, ceux-ci étant fonction des mois de service écoulés²⁷. De même, le salarié absent à la suite d'un accident du

23. Voir : *Le Foyer Ste-Croix v. Le Syndicat des employés des foyers et hospices de la région Richelieu-Yamaska (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 762, C. Rondeau, président.

À l'effet contraire : *Le Mont d'Youville de Giffard v. Le Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 219, J. Dupont, président. À noter que, dans ces deux dernières décisions, le protocole de retour au travail annexé à la convention collective prévoyait expressément la conservation et l'accumulation de l'ancienneté pour ceux qui avaient participé aux arrêts de travail. Dans les deux cas, les tribunaux d'arbitrage ont considéré que, si les parties avaient voulu couvrir d'autres avantages, comme le paiement des congés-maladie, elles devaient le faire d'une façon expresse. Dans l'arrêt du *Foyer Ste-Croix*, l'arbitre s'est appuyé sur une clause de la convention collective qui lui a semblé avoir préséance sur la clause de conservation de l'ancienneté avec laquelle elle entrait en contradiction.

24. *La Chaîne coopérative du Saguenay v. Syndicat national des employés de la chaîne coopérative du Saguenay (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 339, J. Simard, arbitre.

25. *Renée Lafflamme v. L'Hôpital St-Luc*, précitée, à la page 2022.

26. *Fleurette Courtemanche v. L'Hôpital Notre-Dame de Ste-Croix*, (1971) S.A.G. 699, R. Fréchette, arbitre, à la page 701.

En l'espèce, on jugea que l'absence pour cause de maternité et de maladie de la plaignante ne devait pas être incluse dans le calcul de ses années de service, aux fins de la détermination des vacances annuelles.

Sur la distinction entre les notions d'ancienneté et de service, voir également : *Re United Steelworkers, local 3390 and Dominion Bridge Co Ltd*, (1962) 12 L.A.C. 208 ; *Re United Steelworkers, local 3390 and Dominion Bridge Co Ltd*, (1962) 12 L.A.C. 360. Ces deux dernières décisions sont citées in *La Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal v. Le Syndicat des employés du transport de Montréal*, (1973) S.A.G. 1053, C. Lauzon, arbitre.

27. Voir : *Hôpital St-Eusèbe de Joliette v. Syndicat catholique et national des institutions religieuses du diocèse de Joliette*, (1971) S.A.G. 151, J.-P. Lemieux, président.

Dans sa sentence majoritaire, le tribunal écrit à la page 155 : « l'ancienneté est liée à deux réalités : 1) le salarié ; 2) le temps. Au contraire, il faut entendre le mot « service » comme se rapportant 1) au salarié lui-même ; 2) au temps ; 3) à l'activité rémunérée. Il faut noter que la différence essentielle entre « ancienneté » et « service » : c'est l'activité rémunérée ».

travail n'a pas droit pour cette période aux bénéficiaires des vacances annuelles, lesquelles sont fonction des années de service ²⁸. S'inscrivant à l'encontre de ce courant, l'arbitre Laurent Bélanger note :

« ... la notion de « durée de service » englobe aussi bien du temps de travail rémunéré que du temps non travaillé tel que les congés hebdomadaires, les jours fériés, les vacances, les congés-maladie de même que des congés personnels, de sorte que l'ancienneté, une fois acquise, devient une expression équivalente à celle de « durée de service » ou « service écoulé »... » ²⁹.

Quant à la notion de « service continu », on a parfois eu recours, en jurisprudence, à la définition de l'*Ordonnance no 3* de la Commission du salaire minimum, adoptée sous l'empire de la *Loi du salaire minimum* ³⁰. Selon l'article 2b) de cette ordonnance relative aux vacances annuelles :

« ... la durée des services continus comprend les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congé, les grèves, les absences autorisées et les absences pour accident de travail » ³¹.

Ainsi, on a déjà décidé que des mises à pied constituaient des absences autorisées au sens de cette définition, et, que les employés concernés avaient droit au versement intégral de leur paye de vacances annuelles ³². De même, on a jugé qu'une « absence pour

28. Voir : *La Cité de Saint-Jérôme v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section du locale 308*, (1971) S.A.G. 480, C. Beaulieu, arbitre.

29. *Gen-Tec Inc. v. Le Syndicat des employés de Gen-Tec (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 364, aux pages 376-377. Voir également : *Armand Nadeau et André Tétreault et Syndicat national des employés de l'Hôpital Notre-Dame de l'Espérance v. Hôpital Notre-Dame de l'Espérance*, (1973) S.A.G. 1444, M. Brière, président.

30. S.R.Q., 1964, c. 144 et amendements (devenu L.R.Q. 1977 c. S-1).

31. *Ordonnance no 3*, approuvée par l'arrêté en conseil no 2122-72, le 19 juillet 1972, et amendements. Il est à noter qu'en vertu de l'article 1 (12°) de la *Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979 c. 45, entrée partiellement en vigueur le 16 avril 1980, [(1980) 18 G.O. II 1895.] et remplaçant la *Loi du salaire minimum*, on entend par « service continu » : la « durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat ».

32. *Coronet Carpets Limited v. Syndicat des employés de Coronet, Farnham (C.S.N.)*, (1971) S.A.G. 866, E. Marier, arbitre. Voir également : *La Fraternité des policiers de la Cité de St-Jérôme v. La Cité de St-Jérôme*, (1978) S.A.G. 729, A. Sylvestre, arbitre. À l'effet contraire : *Consolidated Bathurst Packaging Limited v. La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papier et son local*, (1972) S.A.G. 336, G.-D. Laviolette, président.

congé (de) maternité apparaît clairement être une absence autorisée qui, par une fiction de la loi, maintient l'absent dans une situation de service continu et lui conserve ses droits comme si l'employée était demeurée au travail »³³. Dans une autre cause, se référant à l'alinéa 1 de l'article 98 (devenu 110) du *Code du travail* quant au maintien de l'emploi, le tribunal d'arbitrage a conclu que la période de grève pouvait être comptée comme étant du « service continu », aux fins de la détermination des taux de salaire applicables³⁴. Enfin, on a même soutenu à l'occasion que le simple écoulement du temps constitue du « service continu », dans la mesure où le lien d'emploi n'a pas été rompu³⁵.

Toutefois, lorsque les mots « depuis la dernière date d'engagement » ont été ajoutés après « service continu », on a déjà jugé que cela restreignait la portée généralement admise à l'expression « service continu »³⁶.

En guise de conclusion, rappelons simplement qu'à plusieurs reprises, les tribunaux d'arbitrage se sont prononcés sur la portée des notions de service et de service continu. En l'absence de disposition à l'effet contraire dans la convention collective, la jurisprudence majoritaire a favorisé une interprétation libérale, comprenant les absences pour cause de maladie ou d'accident de travail, les périodes de mise à pied et de grève légale, etc.

33. *Le syndicat des commis-comptables d'Alma Inc. v. La Caisse populaire d'Alma*, (1978) S.A.G. 761, J.-M. Morency, arbitre, à la page 764.

34. *Sun Lite entreprises inc. v. L'Association des travailleurs de produits d'aluminium inc.*, (1977) S.A.G. 1546, C. Lauzon, arbitre.
Voir également : *Noranda Mines Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278*, R.D.C.D. no 15-2 ou (1966) R.D.T. 144, L. Lalonde, président. Le tribunal émet l'opinion que l'article 98 du *Code du travail* « n'empêche pas (les parties) de convenir que l'absence au travail à cause d'une grève suspend la continuité de service pour fins d'ancienneté, sous réserve évidemment des dispositions de (...) l'Ordonnance no 3 quand elles doivent s'appliquer ».

35. *Ginette Bouffard et l'Alliance des infirmières de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1977) S.A.G. 1419, J.-G. Clément, président.
À l'effet contraire, voir : *L'Alliance des infirmières de Montréal v. L'Hôtel-Dieu de Montréal*, précitée, aux pages 1898 et ss ; *Hôpital Notre-Dame de l'Espérance v. L'Alliance des infirmières de Montréal, section Notre-Dame de l'Espérance*, précitée, à la page 1201.

36. *Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers v. La Cie Gaspesia Limitée*, (1973) S.A.G. 1397, P.-A. Gendreau, président.
Voir également : *La Fraternité des policiers de Laval Inc. v. La Ville de Laval*, (1979) S.A.G. 101, M. Côté, arbitre, à la page 111.

SECTION II — Le champ d'application de l'ancienneté

L'ancienneté a des effets sur différents types de droits des salariés : tantôt elle détermine leurs droits dans l'absolu, tantôt, elle le fait en mettant en relation le droit de l'un par rapport à celui de l'autre. Discutant de cette question, Slichter, Healy et Livernash distinguent entre les « applications of competitive status seniority » et les « applications of benefit seniority »³⁷. La première catégorie comprend les mises à pied et rappels au travail, les promotions, les mutations, la distribution du temps supplémentaire, l'attribution du travail, le choix de la période des vacances annuelles, etc. Dans la seconde catégorie, on retrouve les dispositions relatives aux congés de maladie, au paiement des vacances annuelles, au régime de retraite, à la prime d'ancienneté, etc. Comme l'on noté ces mêmes auteurs :

« ... Many agreements purposely use the term « service » or « credited service » to describe the basis for benefit payments, as contrasted with « seniority », which is the criterion involved in *relative ranking of employees* for layoff, promotion, transfer, and recall purposes... »³⁸. (Italiques ajoutées).

Nous avons déjà analysé, dans la section précédente, la notion de service à la lumière de la jurisprudence. Dans les pages qui suivent, seul le concept d'ancienneté retiendra notre attention.

Parmi les droits reliés à l'ancienneté, il faut noter principalement l'avancement et la sécurité d'emploi. Aussi, cette seconde section sera principalement consacrée à l'étude des notions de mise à pied, supplantation, rappel au travail, promotion, mutation et rétrogradation.

A — La mise à pied

Dans cette sous-section, nous traiterons de la nature et des effets juridiques de la mise à pied.

1. Définition

Dans le langage courant, on a souvent tendance à employer indistinctement les termes mise à pied, renvoi, congédiement et licenciement. Dans la réalité nord-américaine des relations de travail, l'expression mise à pied désigne une cessation temporaire de

37. SLICHTER, HEALY et LIVERNASH, *op. cit.*, pp. 106-115.

l'emploi, d'une durée déterminée ou indéterminée, pour des motifs internes à l'entreprise ou liés à la conjoncture économique. Dans la mesure où la décision de l'employeur met fin au contrat individuel de travail, on parle alors de licenciement. De même, dans l'éventualité où il n'y a pas de rappel au travail avant l'expiration d'une période déterminée, la mise à pied se transforme en licenciement³⁹. Respectant cette distinction entre les termes licenciement et mise à pied, on a décidé que le salarié, qu'il soit au travail ou en situation de mise à pied au moment de l'annonce de la fermeture de l'usine, a droit au paiement de l'indemnité de licenciement fixée par la convention collective⁴⁰.

Par contre, lorsque la cessation définitive de l'emploi a « comme motif sous-jacent un changement dans les caractéristiques du salarié »⁴¹, on est en présence d'un congédiement (ou renvoi). En cas de mésentente quant à la nature de la décision, l'arbitre apprécie les motifs invoqués par l'employeur⁴².

38. *Ibid.*, p. 114.

39. Voir : DION, *op. cit.*, pp. 211 et 228.

Dans le même sens, voir la définition retenue in *Traverse Matane-Godbout Ltée v. Syndicat des employés de la Traverse Matane (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 816, L. Bélanger, à la page 822. Comme le souligne l'arbitre, dans le langage usuel des relations de travail, on ne saurait parler de mise à pied définitive. Néanmoins, à la lecture des sentences arbitrales, on constate que l'expression est parfois utilisée. À titre d'exemple, voir : *Guy Lavoie et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec v. L'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 995, M. Brière, arbitre, à la page 1000.

40. Voir : *Syndicat de la boîte de carton de Québec Inc. (C.S.N.) v. Les Cartonniers Standard Ltée*, (1979) S.A.G. 28, L. Bélanger, aux pages 35-36. L'arbitre partageant l'opinion du juge Boilard dans l'affaire *Canadian General Electric v. R.* (1978) C.S. 97, où l'on a interprété les termes « licenciement collectif » de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre L.Q.*, 1969, c. 51 et amendements (devenu L.R.Q., 1977, c. F-5). Cette dernière décision fut confirmée en appel : *Sa Majesté La Reine et Le Procureur Général de la Province de Québec v. Canadian General Electric Co. Ltd.*, C.A., Montréal, no. 10-000039-782, le 23 août 1979. Depuis, par le projet de loi no. 91 sanctionné le 10 avril 1980 [(1980) 20 G.O. II 2133], le législateur a étendu aux mises à pied de plus de six mois les obligations imposées à un employeur par l'article 45 de ladite loi.

41. D'AOUST et LECLERC, *op. cit.*, p. 28.

Les auteurs distinguent entre le congédiement administratif (*i.e.* pour une insuffisance professionnelle du salarié) et le congédiement-sanction ou disciplinaire.

42. Voir : *Boulangerie Rayon Soleil Ltée v. Le Syndicat des employés des boulangeries et pâtisseries du Saguenay* (1973), S.A.G. 361, J.-V. Fleury, arbitre ; *Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, section locale 968 v. Highway Trailers of Canada Limited, usine de Montréal*, (1974) S.A.G. 522, J.-P. Lalancette, arbitre. Dans ces deux décisions, à la lumière de la preuve, les arbitres concluent qu'il s'agissait de congédiement pur et simple. Par contre, dans l'affaire de *La Ville de St-Luc v. Fraternité des policiers de St-Luc*, (1978) S.A.G. 1528, l'arbitre Guilbert considère, à la suite de l'objection préliminaire de la partie patronale, qu'il s'agit d'une mesure administrative (en l'occurrence une mise à pied),

L'arbitre Émile Moalli, résume très bien l'état de la jurisprudence lorsqu'il écrit :

« ... on peut affirmer que, presque invariablement, les arbitres observent les règles suivantes pour déterminer la définition applicable à cette expression (mise à pied) :

- 1 — Les arbitres utiliseront la définition spécifique donnée à ce terme par les parties, si cette définition est indiquée dans la convention collective ;
- 2 — en l'absence d'une telle définition, les arbitres auront recours à celle qui peut s'inférer du contexte dans lequel cette expression est employée dans la convention collective ;
- 3 — s'il ne se dégage aucune définition particulière de la convention, les arbitres utiliseront alors celle donnée par les dictionnaires... »⁴³.

Cette démarche nous semble expliquer, dans une large mesure, la controverse existant en jurisprudence quant à la définition de la mise à pied. Pour certains, le fait de priver temporairement un salarié de son travail à cause d'un manque d'ouvrage, pour quelque période que ce soit, constitue une mise à pied⁴⁴. Dans cette perspective, à partir de la définition des dictionnaires, on a jugé que l'abrègement de la durée d'un quart de travail constituait une mise à pied⁴⁵.

et déclare qu'il n'a pas juridiction pour entendre le grief sur le fond.

Voir également : *Autobus La Malbaie Enr. v. Syndicat des chauffeurs d'autobus scolaires de Charlevoix (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1172, P. Dionne, arbitre ; PALMER, *op. cit.*, p. 443 ; *Howard-Bienvenue Inc. v. Carrier et al.*, C.S., Hull, 550-05-001 348-79, le 17 janvier 1980. J.E. no. 80-196. Ce jugement est porté en appel.

43. *Canron Limitée v. Syndicat national des employés de Canron Limitée (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 570, aux pages 576-577.

En l'espèce, au regard des dispositions de la convention collective utilisant l'expression mise à pied, l'arbitre conclut que la fermeture de l'usine à l'occasion d'une tempête de neige ne constitue pas une mise à pied.

44. Voir : *La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers v. Consolidated Bathurst Limitée (Division Belgo)*, (1971) S.A.G. 1345, S.H. Hartt, président, pp. 1351-1352. En l'espèce, il s'agissait de la fermeture de l'usine pour une période d'une semaine, due à un manque de commandes.

Le tribunal d'arbitrage nous renvoie à plusieurs décisions ontariennes où on a considéré la mise à pied (lay-off) comme étant « a period of time off work ». Voir notamment : *Re United Electrical Workers, local 523 and Page Hersey Tubes Ltd*, 11 L.A.C. 143 ; *Re International Association of Machinists, local 1246 and Franklin Manufacturing Co. (Canada) Limited*, 13 L.A.C. 212 ; *Re Amalgamated Meat Cutters, local 633 and Vaunclair Purveyors Ltd*, 13 L.A.C. 369 ; *United Steelworkers, local 3998 and Dunham-Bush Canada Ltd*, 16 L.A.C. 156 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 437 *seq.*

45. Voir : *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5207 v. Croname Donald Ltd*, (1971) S.A.G. 1224, M. Brière, arbitre. Cette dernière question des mises en disponibilité pour une période inférieure à un quart de travail est reprise ultérieurement.

Cependant, d'autres arbitres ont adopté une définition plus étroite de la mise à pied. À titre d'exemple, dans l'affaire *Dominion Steel and Coal Corp.* ⁴⁶, la compagnie ayant accédé à la demande des employés de la production de ne pas travailler les lendemains de Noël et du Jour de l'An, elle ne prévoit pas de travail pour les employés de bureau ces jours-là. La convention collective étant silencieuse, le tribunal d'arbitrage présidé par le juge Lippé définit la mise à pied comme :

« ... une période de temps pendant laquelle un employé est sans travail *pendant le cours normal des opérations de l'employeur*, à cause d'une réduction soit dans la production, dans les heures ou dans les jours normaux de travail. Autrement dit, la mise à pied lorsque pas autrement définie doit s'interpréter en fonction de l'application de la clause d'ancienneté.

(...)

Il semble bien que si l'ancienneté n'est pas pertinente à la situation, c'est que cette situation n'en est pas une de mise à pied mais plutôt d'exercice des droits de gréance... » ⁴⁷.
(Italiques ajoutées).

Selon cette thèse, si tous les employés sont envoyés chez eux pour une durée déterminée, il ne s'agit pas de mise à pied. En d'autres termes, lorsque l'usine est complètement fermée pour une période fixe, on n'est pas en présence de mise à pied mais plutôt d'un simple exercice du droit de l'employeur de suspendre ses opérations ⁴⁸.

D'autre part, on s'est interrogé sur le sens de l'expression pour manque de travail. En d'autres termes, on s'est demandé : quelles sont les causes de la mise à pied ? Pour certains, à défaut d'indication contraire dans la convention collective ⁴⁹, il y a mise à pied

46. *Dominion Steel and Coal Corp. Limited v. Métallurgistes Unis d'Amérique*, local 5747, R.D.C.D. no 504-2, le 2 mars 1970, R. Lippé, président.

47. *Ibid.*, à la page 3.

Le lecteur aurait intérêt à consulter la jurisprudence étrangère invoquée par le tribunal.

48. De plus, PALMER note : « Nonetheless, not every partial shut-down has been considered a lay-off... It appears, therefore, that the shut-down does not have to be complete as long as all employees are treated equally over the appropriate period of time », *op. cit.*, p. 441. Voir également : *Ideal Upholstering Company Ltd v. Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord*, local 402, R.D.C.D., no 410-3, le 20 avril 1966, V. Melançon, arbitre ; *Les métallurgistes Unis d'Amérique*, local 7625 v. *Art Laboratory Furniture Limited*, (1974) S.A.G. 954, P. Meyer, arbitre.

49. Voir : *Le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.), section locale 956 v. Caravane Val-Bar Inc.*, (1972) S.A.G. 1089, P.-N. Dufresne, arbitre. La dis-

même si la réduction de la main-d'œuvre résulte d'un cas de force majeure ou de cas fortuit ⁵⁰.

Pour d'autres, toutefois, l'expression manque de travail signifie « a falling off of the need for the product and that the work is thereby adjusted to reduce the output » ⁵¹. Ainsi, par opposition aux cas de force majeure ou de cas fortuit, il y aurait mise à pied chaque fois que l'employeur, « dans l'exercice de ses droits de gérance et après avoir considéré les conditions générales du marché, décide, dans l'intérêt de l'entreprise elle-même, de suspendre pour un certain temps, en tout ou en partie, sa production » ⁵². De plus, on a jugé, à une occasion, que l'absence d'un contremaître ne constitue pas une « cause juste et raisonnable » ⁵³ pour mettre à pied des employés. Selon l'arbitre, seules des circonstances incontrôlables auraient pu servir de base à une cause juste et raisonnable.

position pertinente de la convention collective prévoyait un avis d'au moins trois jours ouvrables avant toute mise à pied, sauf si la réduction de main-d'œuvre résultait d'un fléau de la nature. En l'espèce, l'arbitre conclut que le bris d'un compresseur à air ne résulte pas d'un fléau de la nature.

Voir également : *Lafontaine Lumber Inc. v. Syndicat national des employés du bois ouvré de l'Islet*, (1977) S.A.G. 1301, L.-E. Roy. L'employeur, alléguant force majeure, avait le fardeau de prouver que les faits à l'origine des mises à pied répondaient aux caractères de celle-ci : extériorité, imprévisibilité et irrésistibilité. Sur cette notion, l'arbitre réfère à l'ouvrage de J.-L. BAUDOIN, *Les obligations, traité élémentaire de droit civil*, P.U.M., Montréal, 1970, pp. 304-308.

50. Voir : *Domtar construction materials Ltd v. United Glass and Ceramic Workers of North America, local 217*, R.D.C.D. no 30-5, le 18 septembre 1964, H. Michaud, président ; *La compagnie Jutras Ltée v. Syndicat catholique national des employés de métallurgie de Victoriaville Inc.*, (1973) S.A.G. 1182, M. Langlois, arbitre. Voir également : *La Ville de Montréal v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301*, (1972) S.A.G. 1295, R. Tremblay, arbitre ; *La Ville de Montréal v. L'Association des pompiers de Montréal (A.I.P. section 985) Inc.*, (1975) S.A.G. 644, R. Tremblay, arbitre.

51. *Lockheed-Georgia, Chatanooga Plant and International Union, Allied Industrial Workers of America, local 176*, 68-2 ARB no 8769, citée in *Collins and Aikman Limitée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7559*, (1974) S.A.G. 1121, G. Dulude, président.

52. *Ibid.*, p. 1125.

En l'espèce, les mises à pied résultant d'une grève dans le domaine du transport ferroviaire, on a jugé que la situation était prévisible et que l'employeur devait donner l'avis de cinq jours prévu à la convention collective. Voir également : *La Cie Internationale de Papier du Canada (C.I.P.) v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 389*, (1979) S.A.G. 1431, L.-E. Roy, président, aux pages 1440-1441. Ces deux décisions sont également intéressantes sous l'angle de la sanction appropriée, suite à la violation par l'employeur des dispositions relatives au préavis de mise à pied.

En doctrine, le lecteur peut consulter : C. D'AOUST, L. LECLERC et L. VERSCHULDEN, « Le droit du non-piqueteur à son salaire », *McGill Law Journal*, vol. 25, no. 4, 1980, pp. 609-631.

53. *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5207 v. Croname Donald Ltd*, (1971) S.A.G. 1224, M. Brière, arbitre.

Enfin, lorsqu'en raison d'une réduction du volume de travail dans son département, un employé est réaffecté à un autre poste au sein de l'unité de négociation, on a jugé que les dispositions de la convention collective concernant les mises à pied n'ont pas d'application, à moins que la convention ne le prévoie spécifiquement⁵⁴. Dans un tel cas, il s'agit d'un déplacement et les dispositions relatives à la mutation doivent être prises en considération. De même, on a décidé que les dispositions régissant les mises à pied ne peuvent servir de fondement pour établir une préférence entre deux assignations de travail dans une même classification⁵⁵.

En guise de résumé, nous soumettons ce passage de l'affaire *Northern Electric Co.* :

« Obviously, a person on lay-off is off work for a period of definite or indefinite duration. So too, equally obviously, is a person who is on strike, or a person who is ill or on leave of absence, or a person who has been suspended from work. All persons who are laid off are off work, but not all persons who are off work have been laid off... The definition of lay-off as « a period of being off work » may not have caused any difficulties in the cases above referred to, but it should be clear that it is not at all a precise or sufficient definition for most cases.

In my view, « lay-off » involves a temporary severance of the employment relationship (in the narrow, technical sense of that phrase) for the purpose of reducing the employment force in order to meet the manning requirements of the employer. On this definition, a lock-out is not a lay-off (and in this respect *Publishers Ass'n of New-York City* (1966), 46 L.A. 388 (Moskowitz) may be distinguished), nor is a disciplinary suspension, nor any absence brought about by the decision of an employee or a trade union. While the temporary severance of all employees would come within this definition, such a severance might not invoke the seniority provisions of a collective agreement,

54. Voir : *The Stanley Works Ltd v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 909*, (1979) S.A.G. 514, H. Frumkin. L'arbitre mentionne notamment les décisions suivantes : *Re Int'l Chemical Workers, local 453 and Canada Metal Co. Ltd*, (1966) 17 L.A.C. 288 ; *Re United Automobile Workers, local 195 and Dominion Forge Co.*, (1970) 22 L.A.C. 136.

Voir également : PALMER, *op. cit.*, p. 422 ; *Quebec North Shore and Labrador Railway Company v. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 767*, (1973) S.A.G. 586, C. Lauzon, arbitre ; *L'Hôtel-Dieu de St-Jérôme v. La Fédération des affaires sociales Inc.*, (1974) S.A.G. 1184, P. Imbeau, président.

55. Voir : *Orchan Mines Ltd v. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1973) S.A.G. 971, L.-B. Courtemanche, arbitre, aux pages 974-977.

since there would remain no jobs to be claimed. It would, however, involve a provision for « lay-off allowances » where such a provision exists. It is not necessary for the purposes of this case to determine whether the definition I have suggested would include the situation where an employee is sent home for less than a shift, nor to determine whether it would include the situation in which there is a general reduction of the work weeks »⁵⁶.

En bref, la mise à pied est le résultat d'une baisse de la demande de travail et en ce sens ne peut résulter que d'une décision de l'entreprise. Les droits individuels et collectifs reliés à cette décision sont déterminés par la loi et la convention collective. Les cas de grève, de fléaux naturels, etc., relèvent, en l'absence de disposition spéciale, du droit commun. À cet égard; certaines des décisions mentionnées plus haut doivent être examinées avec circonspection.

2. Mise à pied et réduction de la durée de travail

Lors d'une pénurie de travail, l'employeur peut-il, au lieu de diminuer son personnel, réduire les heures de travail ? À quelques reprises, les tribunaux d'arbitrage ont considéré qu'une réduction des heures normales de travail constituait une modification unilatérale des dispositions de la convention collective relatives à l'horaire de travail⁵⁷. En ce sens, l'arbitre Jean-Charles Simard écrit :

« ... S'il est vrai que la convention ne contraint pas l'intimée à garder à son emploi tous ses gardiens, elle l'oblige cependant à respecter pour chacun des gardiens qu'elle décide de garder, la semaine normale de 45 heures. Rien ne l'empêche de diminuer le nombre de gardiens au travail mais, en aucune façon, il ne lui est permis de diminuer leurs heures normales de travail. En d'autres termes, la diminution de travail peut entraîner une diminution du personnel mais jamais une réduction des heures normales de travail... »⁵⁸.

56. Re *United Automobile Workers, local 1525 and Northern Electric Co. Ltd.*, (1971) 23 L.A.C. 104, citée in *The Stanley Works Ltd v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 909*, précitée.

57. Voir : *Ravary Builders Supply Co. Ltd v. L'Association des employés de Ravary Builders Supply Co. Ltd.*, (1972) S.A.G. 765, R. Tremblay, arbitre. Voir également : *A. Setlakive Limitée v. Fraternité internationale des travailleurs en poterie et autres (A.F.L.-C.I.O.-C.T.C.)*, (1975) S.A.G. 748, J.-P. Lemieux, arbitre.

58. *Syndicat national des employés du transport en commun de la Mauricie (C.S.N.) v. Carrier et Frère Limitée*, (1970) S.A.G. 1170, à la page 1173.

Plus récemment, la jurisprudence arbitrale a reconnu que cette pratique, dans la mesure où la convention collective ne contient aucune disposition visant à garantir un minimum d'heures de travail à chacun des salariés et que rien n'oblige l'employeur à recourir à la procédure de mise à pied lorsqu'il décide de limiter les opérations de son entreprise, représente un simple exercice des droits de gérance⁵⁹. Cette position est conforme à l'opinion émise par la Cour suprême dans l'affaire *Air Care Ltd*⁶⁰, où le juge Dickson, parlant au nom de la cour, écrit :

« ... À mon avis, aucun des employés de Air-Care Ltd, n'a été mis à pied dans les cas qui ont donné ouverture au grief. Il n'y a pas eu de réduction des effectifs et le statut des employés en tant qu'employés n'a pas été modifié...

(...)

La compagnie a le droit, à mon avis, en vertu des dispositions de la convention, de réduire les heures de travail pour une période donnée plutôt que de procéder à des mises à pied. En statuant dans un autre sens, le tribunal d'arbitrage s'est trouvé à ajouter à la convention collective en imposant à la compagnie une obligation, qu'elle n'a pas assumée à la suite d'une négociation collective, de mettre à pied des employés chaque fois qu'il se produit un manque d'ouvrage, et en agissant ainsi il est allé à l'encontre de l'art. 7.03 qui limite expressément la juridiction du tribunal au pouvoir de décider la question selon les clauses de la convention et qui lui dénie expressément tout

59. Voir : *Ambulancia Ouest Ltée v. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Teamsters, local 903*, (1977) S.A.G. 582, J. Bernier, arbitre ; *Peoples Department Stores Limited v. Union des employés de commerce, section locale 501*, (1975) S.A.G. 1735, R. Savoie, arbitre ; *Château Montebello (C.P. Hotels Ltd) v. Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, local 281*, (1977) S.A.G. 751, H. Frumkin, arbitre. Dans cette dernière décision, l'arbitre, référant à l'affaire *Re E.S. and A. Robinson (Canada) Ltd and Printing Specialties and Paper Products Union, local 466*, (1976) 11 L.A.C. (2d) 408, note : « This latter award indicated that the absence of a clause in the Collective Agreement to the effect that the work week was not guaranteed rendered the Air-Care decision no less applicable ». Voir également : MORIN et BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection Relations du travail, Département des relations industrielles, P.U.L., Québec, 1980, pp. 358-360. Ces auteurs soulignent qu'en certaines circonstances cette façon de procéder de l'employeur peut devenir illicite par ses effets.

60. *Air Care Ltd v. United Steel Workers of America et al.*, (1976) 1 R.C.S. 2.

61. *Ibid.*, pp. 6-7.

Signalons également que les conventions collectives laissent parfois à l'employeur le choix entre la diminution du personnel et la réduction de la semaine de travail. À titre d'exemple, voir : *Les Pétroles Inc., Québec v. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9701*, R.D.C.D. no 551-1, le 3 juillet 1964, B. Mar-

pouvoir de changer ou d'amender la convention ou d'y ajouter ou retrancher quoi que ce soit... » ⁶¹.

Cependant, Brown et Beatty ajoutent : « Where, (...), the employer reduced the work day or work week of only part of its employee complement, arbitrators have found the employees' seniority rights, as described in the lay-off clause, to have been violated » ⁶².

Par ailleurs, la jurisprudence arbitrale a refusé d'interpréter les clauses énonçant la durée de la journée ou de la semaine régulière de travail comme une garantie effective du travail ⁶³. Ces dispositions fixent simplement le nombre d'heures de la journée ou de la semaine normale de travail et, par conséquent, les heures subséquentes doivent être considérées comme du temps supplémentaire ⁶⁴.

Enfin, mentionnons qu'on a jugé à une occasion qu'une clause prévoyant une semaine garantie de trente heures, devait recevoir une interprétation restrictive de sorte qu'elle n'ait pas pour effet de donner à tous les employés, même ceux mis à pied, un salaire de trente heures de travail par semaine, pour toute la durée de leur mise à pied ⁶⁵.

cotte, président ; *Union des ouvriers du textile d'Amérique et le conseil conjoint Co-Brooke v. La Bruck Mills Limited*, (1970) S.A.G. 473, J.-G. Latulippe, arbitre.

62. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 239.

Voir également : *Pepsi-Cola Canada Ltd (Montreal Bottling Plant) v. International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America*, local 239, R.D.C.D. no 434-2, le 30 juin 1966, L. Lalande, président ; *Château Montebello (C.P. Hotels Ltd) v. Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers*, local 281, précitée, à la page 756.

63. Voir : *Cannon Limitée v. Syndicat national des employés de Cannon Limitée (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 570, E. Moalli, aux pages 574 et seq. L'arbitre invoque les décisions suivantes : *Chibougamau Express Limited v. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 5942, R.D.C.D. no 410-1, le 11 janvier 1963, R. Lippé, président ; *Stanley Tools, Atha Plant and International Association of Machinists and Aerospace Workers*, district 47, 69-1 ARB no 8174.

64. Voir : *Syndicat des travailleurs en alimentation, local 1634 v. Aliments R.J.R. Ltée*, (1975) S.A.G. 759, M. Brière, président, à la page 762 ; *Château Montebello (C.P. Hotels Ltd) v. Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers*, local 281, précitée, aux pages 752-753. Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 238.

65. Voir : *Quebec Poultry Limited v. Le Syndicat de la Cie Quebec Poultry Ltée* (1971) S.A.G. 445, P. Meyer, président. Par ailleurs, voir l'interprétation retenue in *Gale Shoes Limited v. Union protectrice des travailleurs en chaussures de Québec*, (1976) S.A.G. 181, R. Thomassin, arbitre.

3. Mise en disponibilité pour moins d'un quart de travail

À l'extérieur du Québec, la jurisprudence arbitrale est fort divisée sur la question, à savoir si une mise en disponibilité pour une période inférieure à un quart de travail constitue une mise à pied ⁶⁶.

Chez nous, à quelques reprises, on s'est également demandé si l'expression mise à pied comprenait des mises en disponibilité aussi limitées dans le temps. On a généralement répondu par l'affirmative ⁶⁷. Ainsi, dans la mesure où la convention collective subordonne l'exercice des prérogatives de l'employeur au respect du principe de l'ancienneté dans les cas de mise à pied, sans en préciser la durée, on a jugé que :

« ... Le tribunal ne peut, par sentence arbitrale, modifier ce texte et décréter que l'employeur devra respecter l'ancienneté seulement dans les cas d'arrêt de travail d'une durée minimum quelconque et que, dans les autres cas, il pourra ignorer l'ancienneté des employés mis à pied, même pour un jour, pour faire accomplir leur travail par d'autres employés moins anciens... » ⁶⁸.

Faisant échec à une semblable interprétation, les parties excluent parfois, dans les conventions collectives, les mises à pied de courte durée du champ d'application de l'ancienneté ⁶⁹.

66. Voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 240-242 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 443-444. Le débat a porté notamment sur l'effet d'une clause d'indemnité de présence (« reporting pay ») sur la définition de la mise à pied.

67. Voir : *Domtar Construction Materials Ltd v. United Glass and Ceramic Workers of North America, local 217*, R.D.C.D. no 30-5, le 18 septembre 1964, H. Michaud, président ; *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5207 v. Croname Donald Ltd*, (1971) S.A.G. 1224, M. Brière, arbitre ; *La Compagnie Jutras Ltée v. Syndicat catholique national des employés de métallurgie de Victoriaville Inc.*, (1973) S.A.G. 1182, M. Langlois, arbitre ; *Syndicat des travailleurs en alimentation, local 1634 v. Aliments R.J.R. Ltée*, (1975) S.A.G. 759, M. Brière, président.

Contra : *The Stanley Works Ltd v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 909*, décision non rapportée, le 23 mars 1979, H. Frumkin. Pour l'arbitre, la clause d'indemnité de présence a pour effet d'exclure du cadre de la mise à pied les mises en disponibilité pour une période inférieure à une journée régulière de travail. Voir également : *Adélaré Laberge Ltée v. Syndicat des employés de Adélaré Laberge (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 658, J. Bernier, arbitre.

68. *Domtar Construction Materials Ltd v. United Glass and Ceramic Workers of North America, local 217*, précitée, à la page 4.

69. À titre d'exemple, voir : *Dominion Oil Cloth and Linoleum Co Ltd v. Le Syndicat national des travailleurs du linoléum de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 30-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président ; *Canadian Westinghouse Company Limited v. L'Association des em-*

Toutefois, dans l'affaire *Aliments R.J.R. Ltée*⁷⁰, la Cour d'appel autorisait l'émission d'un bref d'évocation à l'encontre de la sentence arbitrale par laquelle un tribunal d'arbitrage décidait que l'employeur avait mis à pied quatre de ses employés, en leur demandant de ne pas se présenter au travail un après-midi et ce, sans leur donner l'avis de quatre jours prévu à la convention collective. S'appuyant notamment sur la décision de la Cour suprême dans *Air Care Ltd*, le juge Turgeon conclut qu'il s'agissait d'un cas de réduction des heures de travail, et que le tribunal d'arbitrage avait excédé sa juridiction en substituant son opinion à la décision administrative de l'employeur. Dans cette perspective, pour que les salariés aient droit d'être avisés au préalable, il aurait fallu que la convention collective prévoie un avis, non seulement pour les cas de réduction de personnel, mais également avant toute réduction des heures normales de travail⁷¹.

4. Les effets juridiques de la mise à pied

En vertu de la théorie de la suspension du contrat de travail, les auteurs français contemporains estiment qu'en certaines circonstances, en dépit de l'interruption momentanée de l'exécution de la prestation de travail, il n'y a pas rupture du contrat. La suspension peut être le fait du travailleur (e.g. maladie, maternité, service militaire, grève) ou de l'entreprise (mises à pied disciplinaire et économique). Les conséquences de la suspension résultant d'une mise à pied économique varient selon la nature de la cause, c'est-à-dire selon que la suspension est imputable à l'entreprise ou relève de la force majeure⁷².

ployés de la Canadian Westinghouse Company Limited, (1972) S.A.G. 432, R. Tremblay, président.

Voir également : *Carolyn Chenilles of Canada Limited v. L'Union des ouvriers du textile d'Amérique, local 1585-2 (CTC-FAT-COI)*, (1973) S.A.G. 921, C. Beaulieu, arbitre. En l'espèce, il s'est avéré que les mises à pied ont dépassé la période de trois jours ouvrables, pour laquelle l'employeur pouvait procéder sans égard à l'ancienneté.

70. *Aliments R.J.R. Ltée v. Le Syndicat des travailleurs en alimentation et al.*, (1976) C.A. 486.

71. À titre d'exemple, voir : *La Cie Irving Oil (Varenes) v. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-700*, R.D.C.D. no 410-2, le 6 août 1963, R. Lippé, président.

72. Voir : G.-H. CAMERLYNCK, *Contrat de travail*, Dalloz, Paris, 1968, pp. 219-254 ; P.-O. OLLIER, *Le droit du travail*, Librairie Armand Collin, Paris, 1972, pp. 120-122 ; J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, 7e éd., P.U.F., Paris, 1978, pp. 418-423 ; A. BRUN et H. GALLAND, *Droit du travail*, 2e éd., Sirey, Paris, 1978, t. 1, pp. 762-780. Il est à noter que les auteurs français utilisent habituellement l'expression mise à pied pour désigner la sanction disciplinaire consistant à priver un salarié de son emploi et du salaire

S'appuyant sur la doctrine française, la jurisprudence arbitrale québécoise a reconnu que la mise à pied « ne fait que suspendre le contrat (individuel) de travail des employés touchés »⁷³. En d'autres termes, la mise à pied dispense provisoirement les parties d'exécuter leurs obligations réciproques, tandis que l'appartenance du salarié à l'entreprise demeure intacte.

Ayant cerné l'effet de la mise à pied sur le contrat individuel de travail et considérant le contrat de travail comme le support juridique nécessaire à l'application de la convention collective à chaque salarié, l'arbitre Pierre-André Lachapelle poursuit :

« ... La mise à pied a pour effet de suspendre pour sa durée l'application à l'égard de l'employé mis à pied des conditions de travail inscrites à la convention collective *se rapportant à son obligation d'exécuter le travail*. Une disposition expresse seule peut y déroger. Quant aux conditions de la convention concernant le lien juridique unissant l'employé à l'entreprise, que laisse intact la mise à pied, elles continuent de bénéficier aux employés mis à pied... »⁷⁴. (Italiques ajoutées).

Ainsi, parce que la mise à pied suspend les conditions de travail de la convention collective se rattachant à l'obligation d'exécuter le

correspondant pendant une période déterminée, alors que le terme suspension spécifie l'effet juridique de certaines mesures d'une durée temporaire. Sur cette question de sémantique, le lecteur peut consulter : C. D'AOUST, F. DELORME et A. ROUSSEAU, « Les causes de la cessation de l'emploi : classification et sémantique », *La Gazette du travail*, vol. LXXV, no 12, 1975, pp. 827 et seq.

73. *La Compagnie de papier Rolland Limitée v. L'Union des papetiers et ouvriers du papier, section locale 454 et section locale 455 et La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers, section locale 106*, (1972) S.A.G. 721, P.-A. Lachapelle, à la page 724. L'arbitre invoque notamment les décisions suivantes : *Le Syndicat des employés municipaux de Rimouski v. La Ville de Rimouski*, (1970) R.D.T. 513, V. Trépanier, président, aux pages 519 et seq. ; *Syndicat national des employés de l'hôpital général du Saguenay v. Hôpital Général du Saguenay*, (1971) S.A.G. 354, R. Roy, président ; *La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers v. Consolidated Bathurst Limitée (Division Belgo)*, (1971) S.A.G. 1345, S.H. Hartt, président, aux pages 1348-1350. Voir également : *Soma Inc. v. Syndicat national des employés de Soma (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 257, G. Dulude, arbitre. Par contre, comme le note l'arbitre, la jurisprudence arbitrale ontarienne est fort divisée sur cette question. À ce propos, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 247-249.

74. *La Compagnie de papier Rolland Limitée v. L'Union des papetiers et ouvriers du papier, section locale 454 et section locale 455 et La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers, section locale 106*, précitée, à la page 726. Sur les relations entre le contrat individuel de travail et la convention collective, le lecteur aurait avantage à consulter : P. VERGE, « Le forum de la convention collective », (1967-68) 9 C. de D., 563, principalement aux pages 604-614 ; A. ROUSSEAU, *Introduction aux rapports individuels de travail en droit québécois*, Librairie de l'Université de Montréal, Montréal, 1973, pp. 231-240.

travail, on a jugé que des employés ne peuvent réclamer le paiement d'un jour férié survenant au cours de leur mise à pied ⁷⁵. Par ailleurs, comme le lien juridique entre l'employeur et l'employé subsiste lors d'une mise à pied, on a décidé que le salarié mis à pied accumule de l'ancienneté durant cette période ⁷⁶. Nécessairement, les parties peuvent, par des dispositions claires et précises, convenir autrement dans la convention collective.

D'autre part, on constate une tendance à réduire, dans le cadre des rapports collectifs du travail, le contrat individuel de travail à un contrat d'embauchage pur et simple ⁷⁷. Dans cette perspective, il s'agira d'analyser directement l'effet de la mise à pied sur l'application de la convention collective.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence ces propos du juge Turgeon dans l'affaire *Aliments R.J.R. Ltée* :

« ... Lorsqu'il y a licenciement ou mise à pied, il y a rupture du lien contractuel existant entre l'employeur et l'employé. L'employé perd ses droits, sauf généralement celui d'être rappelé au travail selon son ancienneté. Le statut de l'employé se trouve donc modifié parce qu'il cesse d'être un employé et d'avoir les droits d'un employé, pendant une certaine période définie ou indéfinie... » ⁷⁸.

La question est donc loin d'être réglée et il faudra surveiller l'évolution de la jurisprudence dans les années à venir. On peut se demander toutefois quelle en est l'importance pratique, dans la mesure où l'ancienneté se distingue des états de service.

L'ancienneté, dans sa dimension relative (*i.e.* déterminant les droits des salariés les uns par rapport aux autres), pourrait bien ne pas s'accumuler pendant la durée de la mise à pied que cela ne

75. *Ibid.*, à la page 727.

L'arbitre cite plusieurs décisions arbitrales où on a discuté de l'effet de la mise à pied sur le paiement de certains avantages sociaux prévus par la convention collective. L'analyse exhaustive de la jurisprudence sur cette question déborde le cadre de notre étude. À ce sujet, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 443-446.

76. Voir : *La Municipalité scolaire de la Cité de Jonquière v. Syndicat national des employés de la Commission scolaire de Jonquière Inc.*, (1973) S.A.G. 830, J. Simard, arbitre.

77. Voir : *McGavin Toastmaster Limited v. Ainscough et al.*, (1976) 1 R.C.S. 718, commentée par C. D'AOUST, « L'effet de la grève sur le contract individuel de travail : l'affaire McGavin Toastmaster », *Relations Industrielles*, vol. 32, no 3, 1977 pp. 456-460.

78. *Aliments R.J.R. Ltée v. Le Syndicat des travailleurs en alimentation et al.*, (1976) C.A. 486, à la page 488.

changerait rien entre les salariés visés. Quant à ceux qui demeurent en poste, c'est qu'ils ont déjà plus d'ancienneté que les autres au moment de la mise à pied ; s'ils continuent d'acquérir de l'ancienneté, cela ne modifiera pas leur *rang* d'ancienneté vis-à-vis de leurs camarades inactifs même si l'écart entre leur ancienneté mesurée en *temps* s'agrandit.

B — Lasupplantation (« bumping »)

Fréquemment, les conventions collectives prévoient qu'un salarié peut, en vertu de ses droits d'ancienneté, évincer de son poste un autre employé, en cas de pénurie de travail. En l'absence de disposition expresse, il semble, à la lecture des sentences arbitrales, que le droit de supplantation découle implicitement de l'application de l'ancienneté aux cas de réduction de main-d'œuvre⁷⁹.

La supplantation peut être horizontale ou verticale. À ce propos, Gérard Dion note :

« ... Elle est horizontale lorsqu'un employé évince un compagnon de travail qui occupe un poste identique ou équivalent, mais qui compte moins d'ancienneté ; elle est verticale, lorsqu'un employé dont la fonction est abolie, évince un camarade qui occupe une fonction d'un rang supérieur (supplantation-promotion) ou inférieur (supplantation-rétrogradation), à cause de son ancienneté... »⁸⁰.

En jurisprudence arbitrale, le débat a porté notamment sur la question de savoir si un employé peut, en l'absence d'une disposition expresse de la convention collective, réclamer une supplantation ascendante (« bumping up »). À l'extérieur du Québec, la jurisprudence est divisée sur cette question⁸¹.

79. Dans le même sens, voir : Bureau of National Affairs, « Bumping and Transfer to Avoid Layoff », in *Grievance Guide for Unions*, 3 ed., Washington D.C., Bureau of National Affairs, 1968, pp. 29-33. *Contra* : PALMER, *op. cit.*, p. 448. Voir également : *Fédération nationale des services Inc. (C.S.N.) v. Hélène Simard et Centre d'entraînement à la vie de Chicoutimi*, (1976) S.A.G. 1513, R. Page, président. Sur la nécessité pour le plaignant d'indiquer dans le grief la personne qu'il veut évincer ; *York Division of Borg Warner (Canada) Limited v. Syndicat des métallurgistes Unis d'Amérique, local 6333*, (1970) S.A.G. 345, E. Marier, arbitre. Aucune disposition de la convention collective n'obligeant l'employeur à faire un remplacement en chaîne.

80. DION, *op. cit.*, p. 339.

81. Voir : PALMER, *op. cit.*, pp. 448-450 ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 246-247 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 524-526.

Chez nous, se rapportant à la jurisprudence canadienne et américaine, les arbitres sont également partagés. Ainsi, dans l'affaire *Abex Industries of Canada Limited*, le juge Péloquin écrivait :

« ... lorsque les parties n'ont pas jugé à propos de stipuler que le déplacement ne se ferait qu'au même niveau ou à un niveau inférieur, l'arbitre n'a pas d'autre alternative que d'appliquer la convention collective telle que rédigée et il n'a pas le pouvoir de la modifier ni de lui ajouter ou retrancher quoi que ce soit... »⁸².

Ayant rejeté l'argument patronal, l'arbitre procède ensuite à l'étude de la compétence du plaignant en fonction des exigences fixées par la convention collective.

Par contre, dans l'affaire *Canadian Copper Refiners Limited*, l'arbitre Claude Lauzon conclut que la disposition pertinente de la convention collective ne constituait pas « une disposition expresse permettant (de) déroger à cette règle fondamentale qu'il appartient à l'employeur d'accorder des promotions... »⁸³. Conséquemment, il rejette le grief.

Enfin, on a jugé, à une occasion, que le pouvoir reconnu à l'employeur de procéder à des mutations temporaires ne limite pas le droit d'un salarié affecté par une réduction de main-d'œuvre, de supplanter un employé moins ancien⁸⁴.

82. *Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 4077 v. Abex Industries of Canada Limited*, R.D.C.D. no 86-3, le 28 décembre 1967, J.-L. Péloquin, arbitre, à la page 3. Voir également : *Crane Canada Limited v. United Steel Workers of America, local 5950*, R.D.C.D. no 21-2, le 21 mai 1968, H. Lande, arbitre. *Contra* : *International Mine, Mill and Smelter Workers, local 912 and International Nickel Co. Ltd.*, (1955) 6 L.A.C. 37.

83. *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6887*, (1972) S.A.G. 314, C. Lauzon, à la page 319. L'arbitre mentionne les décisions suivantes : *American Hoist and Derrick Company, Hetherington and Bemer Division and United Steelworkers of America, local 3788*, 67-1 ARB no 8112 ; *Gay-Lord Container Division, Crown Zellerbach Corporation, Houston Plant and United Papermakers and Paper-Workers, local 760*, 62-3 ARB no 8910 ; *Empire-Beeves Steel Corporation, Empire Works and United Steelworkers of America*, 44 L.A. 653 ; *Bethlehem Steel Company, Johnstown Plant and United Steelworkers of America, local 2644*, 30 L.A. 815.

Voir également : *Collège d'enseignement général et professionnel de Rouyn-Noranda v. Le Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.-C.T.C.), section locale 1105*, (1970) S.A.G. 1104, C. Beaulieu, président ; *Syndicat des employés de Canadian Gypsum de Joliette (C.S.N.) v. Canadian Gypsum Company Ltd.*, (1979) S.A.G. 505, A. Sylvestre, président.

84. Voir : *Jean Aubé et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8060 v. Sidbec Dosco Limitée*, (1975) S.A.G. 213, M. Brière, arbitre.

Voir également : *Québec Lait Inc. v. L'Union des Teamsters, local 973*, (1977) S.A.G. 1412, P. Imbeau, arbitre. En l'espèce, le plaignant ne s'étant pas prévalu de son droit de

C — Le rappel au travail

En vertu de son ancienneté, le salarié mis à pied bénéficie habituellement, pendant une certaine période fixée par la convention collective, d'un droit de rappel au travail. Dans l'éventualité où un poste devient disponible, il peut, dans la mesure où il répond aux critères prévus à la convention, réclamer la préférence, et ce, même si initialement la mise à pied s'inscrivait dans le cadre d'un « licenciement collectif »⁸⁵.

Toutefois, on a jugé que, pour la bonne marche de l'entreprise et dans l'intérêt même des autres salariés, l'employeur n'est pas tenu de respecter la procédure de rappel au travail lorsqu'il est nécessaire d'effectuer une opération limitée dans le temps, même si elle relève normalement de la compétence d'un employé mis à pied⁸⁶. De même, la confection de l'inventaire annuel n'étant pas prévue à la description des tâches de la convention, on a décidé que l'employeur n'est pas lié par la clause relative aux « réembauchages », lorsqu'il rappelle un employé pour ce travail spécifique. Selon l'arbitre, le salarié concerné agissait alors à titre d'employé de bureau surnuméraire⁸⁷. De plus, faute de disposition précise à l'effet contraire, on a admis que le droit de rappel n'avait pas priorité sur le droit de mutation de l'employeur⁸⁸.

Par ailleurs, on a reconnu que l'arbitre n'a pas juridiction, à moins d'une clause expresse dans la convention collective, pour

supplantation, vu la promesse verbale de son supérieur immédiat que son salaire serait maintenu.

85. Voir : *St-Louis Bedding Co. Limitée v. Le Syndicat national des employés de St-Louis Bedding (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 738, P. Imbeau, arbitre.

Voir également : *Fruehauf Trailer Company of Canada Limited v. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, section locale 1044*, (1976) S.A.G. 351, J. Bernier, arbitre ; *Henri Doucet v. Continental Asphalt Inc.*, (1976) S.A.G. 1135, M. Chartier, arbitre.

86. Voir : *Charpentes d'acier de l'Est v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6207*, (1977) S.A.G. 543, R. Leboeuf, arbitre.

87. Voir : *Société industrielle de décolletage et d'outillage Ltée (Sido) v. Le Syndicat national de la société industrielle de décolletage et d'outillage limitée*, (1971) S.A.G. 430, G. Dulude, arbitre.

Sur la question de savoir si une suspension des opérations pour fin d'inventaire constitue une mise à pied, voir : *Re United Electrical Workers and Trane Company of Canada Ltd*, (1964) 15 L.A.C. 167. Voir également : *St-Louis Bedding Co. Ltd v. Syndicat national des employés de St-Louis Bedding (C.S.N.)*, R.D.C.D., no. 85-4, le 21 septembre 1966, V. Melançon, arbitre.

88. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec, Baie Comeau v. Le Syndicat national de la construction Hauterive (section Manicouagan)*, R.D.C.D. no 562-2, le 23 juin 1964, J.-P. Bérubé, président.

disposer d'un litige relatif au rappel au travail d'un employé à la suite d'une grève⁸⁹. Ainsi, dans l'affaire *Westinghouse Canada Ltée*⁹⁰, le juge Roger Laroche autorisait l'émission d'un bref d'évocation à l'encontre d'une sentence arbitrale par laquelle le tribunal avait appliqué dans cette situation les dispositions de la convention traitant de mise à pied causée par un manque de travail.

D'autre part, les parties prévoient parfois le moyen par lequel l'employeur préviendra les salariés sujets au rappel. À ce propos, on a jugé qu'une telle disposition a pour but d'aviser l'employé et que ce dernier peut l'être par d'autres moyens que celui prévu à la convention, mais qu'il revient à la partie patronale de faire la preuve que le moyen utilisé était meilleur⁹¹. À défaut d'indication dans la convention collective quant au mode de signification, on a décidé qu'un avis par lettre recommandée était suffisant⁹². Nécessairement, dans la mesure où la convention impose aux salariés à temps partiel l'obligation d'exprimer leur disponibilité par écrit en regard d'une ou plusieurs classifications, une inscription tardive sur la liste de rappel ne peut avoir un effet rétroactif⁹³.

Enfin, un arbitre a jugé que, « si au moment de la mise à pied, le salarié n'a aucune obligation d'accepter la mutation (sic) à un poste inférieur comme alternative à la mise à pied, en l'absence de dispositions précises dans la convention collective l'obligeant à ac-

89. Voir : *Robin Hood Multifoods Ltd v. Le Syndicat national des employés de Robin Hood Multifoods Ltd*, (1978) S.A.G. 564, R. Tremblay, arbitre. Dans le même sens, PALMER écrit : « The provisions covering a recall from lay-off do not apply to a call back to work following a strike unless there is specific mention covering the situation in the collective agreement or memorandum of settlement », *op. cit.*, p. 451.

Voir également : *Association des employés de garages des Cantons de l'Est v. Cyr Automobile Ltée*, (1974) S.A.G. 12, J. Sylvestre. En l'espèce, l'arbitre dispose du grief sur le fond. En doctrine : C. D'AOUST et L. LECLERC, *Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique*, Monographie no 6, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, pp. 63 et seq.

90. *Westinghouse Canada Ltée v. M. Chartier et al.*, C.S., District de Trois-Rivières, no 400-18-000061-77, le 18 mars 1977, juge Roger Laroche. Quant à la décision arbitrale, voir : *Dame Liliane Drolet v. Westinghouse Canada Limitée*, (1976) S.A.G. 1281, M. Chartier, président.

91. Voir : *La Compagnie de Profiles Reynolds Ltée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6087*, (1970) S.A.G. 1167, M. Chartier, arbitre.

92. Voir : *Association des employés de garages des Cantons de l'Est v. Cyr Automobile Ltée*, précitée, à la page 15. À ce sujet, BROWN et BEATTY écrivent : « In the absence of some specific provision in the agreement, arbitrators have generally required that, in attempting to notify its employees of the recall, an employer must do everything reasonably possible in the circumstances to contact them », *op. cit.*, p. 251. Voir également : PALMER, *op. cit.*, pp. 450-451.

93. Voir : *Hôpital Notre-Dame de Ste-Croix v. Syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de Ste-Croix*, (1973) S.A.G. 75, J.-P. Lemieux, arbitre.

cepter lors du rappel au travail un poste dans un groupe de classification inférieur au sien, l'employeur ne peut être justifié de le rayer de la liste d'ancienneté... »⁹⁴.

D — La promotion, la mutation et la rétrogradation

Jusqu'ici nous avons vu que l'ancienneté permettait à certains salariés de conserver un poste dans l'entreprise au détriment d'autres salariés. Il n'en va pas nécessairement ainsi. Lorsqu'un poste devient vacant, et que plus d'un salarié le convoite, l'ancienneté peut, le cas échéant, déterminer qui l'obtiendra, sans que le candidat laissé de côté perde le poste qu'il occupe déjà.

On pense généralement alors à une promotion, en tenant pour acquis qu'un salarié se tiendra coi si un poste moins avantageux que le sien devient disponible. Nous verrons dans les lignes qui suivent que cette appréciation subjective est importante et que la promotion n'égalise pas nécessairement une ascension dans l'organigramme de l'entreprise.

1. Définitions

S'interrogeant sur la pertinence des dispositions d'une convention collective relatives aux promotions comme fondement d'un grief, l'arbitre Louis B. Courtemanche écrit :

« ... Il est évidemment normal que la réaction première d'un employé soit d'apprécier les mesures de promotion ou rétrogradation en termes de revenus monétaires. Cependant, c'est à la lumière de la convention collective que doivent s'interpréter ces termes. Et lorsque celle-ci ne contient pas de définition expresse, l'arbitre doit suivre les règles d'interprétation usuelles, notamment de s'en reporter au sens usuel des mots et d'interpréter les clauses les unes par les autres... »⁹⁵.

Selon son sens usuel, le terme promotion se rapporte à l'accession d'un salarié à un poste comportant plus de responsabilités, généra-

94. *Industries L'Islet Inc. v. Syndicat des employés des industries L'Islet (C.S.D.)*, (1976) S.A.G. 787, A. Côté, à la page 791 ; à notre avis, le terme approprié serait la « supplantation — rétrogradation » et non la « mutation ».

Voir également : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833*, (1978) S.A.G. 1569, A. Rousseau, arbitre ; PALMER, *op. cit.*, p. 452 ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 251.

95. *Orchan Mines Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1973) S.A.G. 971, aux pages 976-977.

lement accompagnée d'une rémunération plus forte. Par contre, la rétrogradation désigne l'affectation d'un travailleur à un poste inférieur à celui qu'il détenait antérieurement. Dans la mesure où un salarié est affecté à un autre poste, comportant des droits et des obligations similaires à ceux qu'il avait auparavant, on parle de mutation ⁹⁶.

Aussi, on a jugé qu'un changement d'assignation de travail à l'intérieur d'une même classification ne constitue ni une mutation ⁹⁷, ni une promotion ⁹⁸, ni une rétrogradation ⁹⁹.

Par ailleurs, même si le salaire est souvent pris en considération, il n'en reste pas moins qu'il n'est pas le seul critère de promotion ou de rétrogradation. À ce propos, l'arbitre Louis-B. Courtemanche écrit :

« ... Dans le système élaboré dans la convention collective actuelle, il est même possible qu'un salarié gagne plus finalement qu'un autre salarié d'une classification supérieure. Ce bénéfice toutefois peut n'être que temporaire ou compensé par d'autres avantages non pécuniers comme la sécurité d'emploi,

96. Voir : DION, *op. cit.*, pp. 232, 284 et 310 ; ROBERT, *op. cit.*, pp. 99, 433 et 537.

Il est à noter que le professeur Dion fait une distinction entre le déclassement professionnel et la rétrogradation, cette dernière notion désignant une mesure disciplinaire. En ce sens, le salarié retourné à son ancienne fonction au terme d'une période d'essai ne fait pas l'objet d'une rétrogradation. En jurisprudence, voir : *Cité des Deux-Montagnes v. Syndicat national des policiers des Deux-Montagnes*, (1971) S.A.G. 1117, G. Dulude, arbitre.

97. Voir : *Dosco Montreal Works v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 2423*, R.D.C.D. no 505-2, le 20 avril 1964, P. Hurteau, président ; *Hôpital Maisonneuve-Rosemont v. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1973) S.A.G. 241, J.-P. Lemieux, président ; *M.L.W. Worthington Ltée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1973) S.A.G. 1778, R. Tremblay, arbitre ; *Noranda Mines Limited v. Le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique, local 4278*, (1974) S.A.G. 364, P.-A. Lachapelle, arbitre. Voir également : *Hydro-Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, (1973) S.A.G. 2337, R. Tremblay. En l'espèce, l'arbitre conclut que, dans la mesure où la convention établit des priorités pour le choix des candidats lors de « transfert » dans une même classification, l'employeur n'a pas à examiner les qualifications des candidats.

98. Voir : *Orchan Mines Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, précitée, aux pages 976-979. Dans le même sens, BROWN et BEATTY écrivent : « ... it has been held that a transfer within the same classification cannot be construed either as a promotion, or a demotion, even if it involves a nominal increase in pay or would possibly increase the employees's potential earnings », *op. cit.*, p. 233.

Voir également : PALMER, *op. cit.*, p. 430.

99. *Ibid.*

un travail moins pénible ou la perspective d'une plus longue carrière... »¹⁰⁰.

Quant à la notion de mutation, l'arbitre Pierre Dionne note :

... « De façon générale, un transfert est un changement d'une fonction à une autre sur le plan horizontal, c'est-à-dire le passage d'une fonction équivalente à une autre. Ainsi, un transfert implique un changement de fonctions qui peut s'accompagner ou non d'un changement d'affectation... »¹⁰¹.

Bref, les tribunaux d'arbitrage auront recours, en l'absence de définition expresse dans la convention collective, au sens habituel de ces termes en relations de travail, tout en considérant le contexte dans lequel ils sont utilisés.

2. *L'affectation temporaire à une fonction supérieure*

Parfois, les parties prévoient que l'employeur conserve une entière discrétion pour combler temporairement les postes dont les titulaires sont absents en raison d'accident, de maladie, de vacances, etc.¹⁰². En l'absence d'une telle disposition dans la convention collective, on s'est demandé, à quelques reprises, si l'affectation temporaire d'un employé à une fonction supérieure constitue une promotion.

Malgré certaines hésitations¹⁰³, la jurisprudence majoritaire a

100. *Orchan Mines Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, précitée, à la page 977.

Voir également : *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6394 v. Al. E. & C. Ltd*, (1974) S.A.G. 2124, M. Brière, président ; *Canadian Copper Refiners Limited v. L'Union Metal Refiners Workers*, (1964) R.D.T. 433, R. Lippé, président.

101. *La Ville des Trois-Rivières v. Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières Inc.*, (1975) S.A.G. 636, à la page 642. En l'espèce, s'il y a eu un changement de fonction, on a jugé qu'il n'y avait pas eu changement d'affectation.

Sur cette notion, voir également : *Sidbec-Dosco Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 5747*, (1974) S.A.G. 2207, C. Lauzon, arbitre ; *Treco Limitée v. L'Association des employés de Treco (C.S.D.)*, (1975) S.A.G. 371, L. Bélanger, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) v. Université de Montréal*, (1979) S.A.G. 467, J.-Y. Durand, arbitre.

102. À titre d'exemple, voir : *Hilton Mines Ltd v. United Steel Workers of America, local 5656*, (1970) S.A.G. 943, S.H. Hartt, président. Voir également : *Quebec Iron and Titanium Corporation, Hâvre St-Pierre v. United Steel Workers of America, local 4466*, R.D.C.D. no 567-1, le 29 avril 1964, J. Poisson, président.

103. Voir : *L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 v. La Commission scolaire Baldwin-Cartier*, (1970) S.A.G. 239, A. Dubuc, arbitre. Voir également : *International Chemical Workers (314) v. Domtar Packaging Limited (Hinde and Dauch, division)*, (1966) R.D.T. 277, J. Bousquet, président, à la page 284.

répondu par la négative ¹⁰⁴. À moins d'indication contraire dans la convention, on a reconnu que la notion de promotion suppose un caractère de permanence ¹⁰⁵. En d'autres termes, contrairement à la promotion qui entraîne le passage définitif d'un employé à un poste supérieur, lors d'un remplacement temporaire à une fonction supérieure, le salarié conserve sa fonction habituelle ¹⁰⁶.

Dans cette perspective, un tribunal présidé par Louis-B. Courtemanche écrit :

« ... En somme, un poste ou une occupation n'est pas vacant du seul fait que son titulaire est absent. Cette vacance survient lorsque le poste ou l'occupation est sans titulaire, ce qui donne lieu alors soit à un transfert, une mutation, soit à une promotion. Étendre l'application du principe d'ancienneté pour couvrir les remplacements temporaires, même restreints au cadre d'une même équipe, serait ajouter à la convention collective... » ¹⁰⁷.

Par ailleurs, on a refusé au salarié la possibilité d'invoquer la coutume comme source de son droit, du seul fait que l'employeur l'ait choisi comme remplaçant à quelques reprises dans le passé ¹⁰⁸.

En résumé, un salarié ne peut réclamer en vertu de son droit d'ancienneté, à moins d'indication contraire dans la convention collective, une affectation temporaire à un poste supérieur à titre de promotion. De plus, dans la mesure où un employé est affecté

104. Voir : *Dosco Montreal Works v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, local 2423, (1964) R.D.T. 247, A. Montpetit, président ; *Leco Industries Limited v. Syndicat national des employés de Leco (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 320, L.-B. Courtemanche, président ; *Place Ville-Marie Corporation v. L'Union des employés de service d'édifices*, local 298 (F.T.Q.), (1972) S.A.G. 578, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Steinberg Limitée v. Union des employés de commerce*, local 500 (R.C.I.A.), (1977) S.A.G. 764, E.M. Smith, arbitre.

105. Voir : *Place Ville-Marie Corporation v. L'Union des employés de service d'édifices*, local 298 (F.T.Q.), précitée. Dans le même sens, BROWN et BEATTY écrivent : « ... it has been found that a promotion requires that there be a permanent change in status and not merely the temporary filling of a particular position or the training for a new position... », *op. cit.*, p. 233. Voir également, ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 529.

106. *Ibid.*

107. *Leco Industries Limited v. Syndicat national des employés de Leco (C.S.N.)*, précitée, à la page 322. Voir également : *Steinberg Limitée v. Union des employés de commerce*, local 500 (R.C.I.A.), précitée.

108. Voir : *Ville de Baie-Comeau v. Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers*, local 720, (1970) S.A.G. 873, A. Gervais, arbitre. Voir également : *Place Ville-Marie Corporation v. L'Union des employés de service d'édifices*, local 298 (F.T.Q.), précitée, à la page 583.

temporairement à un poste supérieur, il ne peut se plaindre d'une rétrogradation dans l'éventualité où l'employeur décide de le retourner à ses anciennes fonctions¹⁰⁹. Toutefois, dans la mesure où le salarié n'a pas été informé du caractère temporaire de l'affectation, un arbitre a jugé que l'employé avait droit de conserver le taux de salaire de la fonction supérieure, lors de son retour à son ancien poste¹¹⁰.

3. La réclamation d'un poste inférieur

Lorsqu'une vacance est affichée, un employé occupant une fonction supérieure peut-il postuler pour ce poste, ce qui serait de nature à équivaloir pour lui à une rétrogradation si cet emploi lui était accordé ? Au nom des impératifs d'une certaine efficacité de l'entreprise, certains arbitres ont jugé que l'employeur n'est nullement tenu de faire droit à une demande de rétrogradation, sous réserve des dispositions de la convention collective¹¹¹. On refuse alors d'étendre le champ d'application de l'ancienneté prévu à la convention pour répondre aux motifs personnels des salariés.

Parallèlement, d'autres arbitres ont reconnu qu'un employé peut se servir de son droit d'ancienneté dans un but d'avancement, même si cela impliquait une rétrogradation temporaire. Ainsi dans l'affaire *Dominion Steel and Coal Corporation*¹¹², l'arbitre Paul Imbeau écrit :

109. Voir : *Canadian Electrolytic Zinc Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, (1967) R.D.T. 511, A. Montpetit, arbitre ; *Cité de Verdun v. Syndicat canadien de la fonction publique, local 302 et M. Denis Ménard*, (1971) S.A.G. 488, V. Melançon, arbitre ; *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1974) S.A.G. 401, C. Lauzon. À tort, dans cette dernière décision, l'arbitre qualifie le retour du plaignant à son ancien poste de « downward bumping ».

110. Voir : *Jean-Roch Tremblay, membre du syndicat national des employés des produits laitiers du Bas St-Laurent v. La Coopérative agricole du Bas St-Laurent*, (1972) S.A.G. 735, A.-P. Casgrain, arbitre.

111. Voir : *Dominion Steel and Coal Corporation Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6586*, (1971) S.A.G. 560, C. Beaulieu, arbitre ; *Mack Trucks Manufacturing Company of Canada Limited v. Le Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.)*, local 698, (1972) S.A.G. 1276, C. Beaulieu, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc. v. Fédération des magasins Coop.*, (1973) S.A.G. 1581, B. Yaccarini, arbitre. Dans le même sens, BROWN et BEATTY écrivent : « ... it has been held that neither a transfer from a night shift to a day shift, nor one to a job which the grievor preferred on the basis of a personal whim, without more, could be considered as a promotion for which the grievor could apply his seniority rights... », *op. cit.*, pp. 233-234.

112. *Dominion Steel and Coal Corporation v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 1404, P. Imbeau, arbitre.

« ... Tout en respectant les diverses opinions qui ont pu être émises sur le sujet de l'avancement, il nous apparaît qu'il y aura effectivement avancement chaque fois qu'un employé progresse vers une tâche davantage conforme avec ses aptitudes et compétences disponibles à une époque donnée ; tel qu'énoncé précédemment de nombreuses démarches y inclus la rétrogradation temporaire peuvent toutefois être également envisagées par un employé comme mesures susceptibles d'améliorer ses chances d'avancement... » 113.

De plus, on a décidé que des avantages, comme le fait de travailler le jour plutôt que de travailler sur des équipes alternantes 114 ou d'avoir l'occasion d'apprendre à opérer une nouvelle machine afin d'élargir ses horizons 115, pouvaient justifier la réclamation d'un poste hiérarchiquement inférieur.

En résumé, si le terme promotion s'entend généralement en fonction de responsabilités accrues, il appert que, dans certains cas, une promotion peut être fondée sur des « considérations d'ordre subjectif » 116. Toutefois, seule une étude attentive des dispositions de la convention collective permettra *in extremis* d'en cerner la portée 117.

4. La promotion sans le consentement de l'employé

On a jugé que l'employeur, en vertu de ses droits de gérance, n'a pas l'obligation d'obtenir l'assentiment d'un employé avant de lui attribuer une promotion. À défaut d'indication contraire dans la convention collective, l'employeur peut respecter la volonté du salarié ou décider d'y passer outre 118.

113. *Ibid.*, pp. 1407-1408. Dans le même sens, voir la décision sur l'objection préliminaire in *Dominion Steel and Coal Corporation Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 574, P.-N. Dufresne, arbitre ; *A.P. Furniture Industries Inc. v. Le Syndicat du meuble (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1548, P. Dionne, arbitre.

114. Voir : *Cookshire Woollen Mills Limited v. L'Union des ouvriers du textile d'Amérique, local 1623*, (1973) S.A.G. 1799, G. Fontaine, arbitre ; *Produits Alcan Canada Limitée, Laval, Qué. v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7046*, décision non rapportée, le 14 août 1975, R. Lippé, arbitre.

115. Voir : *A.P. Furniture Industries Inc. v. Le Syndicat du meuble (C.S.N.)*, précitée.

116. Voir : *Produits Alcan Canada Limitée, Laval, Qué. v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 7046*, précitée, à la page 4.

117. Voir : *Les Métallurgistes unis d'Amérique, syndicat local 6087 v. La Compagnie de Profiles Reynolds Ltée*, (1979) S.A.G. 671, D. Durocher, président.

118. Voir : *Noranda Mines Limited v. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 574, P.-N. Dufresne, arbitre ; *A.P. Furniture Industries Inc.*

E — Autres questions

En plus des différents mouvements de personnel déjà analysés, les parties prévoient parfois l'utilisation de l'ancienneté comme critère pour les fins de la distribution des heures supplémentaires¹¹⁹, du choix de la période des vacances annuelles¹²⁰, du choix des équipes de travail¹²¹, ou de la répartition du travail¹²². Ces différentes applications de l'ancienneté témoignent de la liberté de contracter dont disposent les parties et des particularités des divers secteurs d'activité.

tons qu'en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective, le plaignant n'avait pas à soumettre sa candidature pour obtenir une promotion au sein de son département, comme en l'espèce.

Voir également : PALMER, *op. cit.*, p. 436.

119. À titre d'exemple, voir : *George Hall Cartage Limited, Mtl v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, R.D.C.D. no. 78-1, le 14 juin 1961, A. Montpetit, président ; *Pinatel Piece & Dye Works Ltd de Joliette v. Le syndicat catholique et national des ouvriers du textile de Joliette*, R.D.C.D. no. 78-2 ou (1964) R.D.T. 317, H. Michaud, président ; *La Commission des Écoles Catholiques de Montréal v. Syndicat national des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no. 78-3, le 27 juin 1967, L.-P. Brizard, arbitre ; *Total Transportation (Cartage) Ltd. v. Cartage & Miscellaneous Employees Unions, Local 931*, (1972) S.A.G. 1075, H. Frumkin, arbitre ; *Ville de Pointe-Claire v. Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire Inc.*, (1973) S.A.G. 1073, G. Dulude, arbitre ; *Les Éditions Marquis Ltée v. Syndicat des employés des Éditions Marquis (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1562, M. Morin, arbitre ; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 767 v. T.E.S.I. Saguenay (1974) Ltée*, (1977) S.A.G. 741, J.-J. Turcotte, arbitre.

120. À titre d'exemple, voir : *Association des industriels laitiers de la Province de Québec Inc. (section de Québec) v. Laiterie City*, (1970) S.A.G. 106, P. Verge, arbitre ; *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1973) S.A.G. 446, C. Lauzon, arbitre ; *Hôpital St-Jean de Dieu v. Le syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section St-Jean de Dieu*, (1973) S.A.G. 484, C. Beaulieu, arbitre ; *Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Notre-Dame de Lourdes*, (1973) S.A.G. 1029, M. Brière, arbitre ; *Le syndicat des salariés du C.H.U. (C.S.N.) v. Le centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, (1975) S.A.G. 70, J.-J. Ancitl, président ; *Hôpital St-Joseph de Lachine v. Alliance des infirmières de Montréal, section centre hospitalier de Lachine*, (1977) S.A.G. 934, G. Dulude, arbitre.

121. Voir : *Dominion Textile Company Limited v. Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog Inc.*, (1970) S.A.G. 1214, E. Marier, arbitre ; *La Presse Ltée v. Union Typographique Jacques-Cartier, local 145*, (1976) S.A.G. 188, H. Frumkin, arbitre. Voir également : *Central Québec Steel Ltd, Trois-Rivières v. International Association of Bridge Structural and Ornamental Iron Workers, local 816*, (1972) S.A.G. 779, P. Dionne, arbitre ; *M L W — Worthington Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 609, A. Rousseau, arbitre. En l'espèce, le syndicat invoquait les dispositions relatives aux mutations pour réclamer un droit préférentiel dans le choix des équipes.

122. Voir : *Industrial Containers Ltd v. Construction and supply drivers and allied workers, local 903*, (1970) S.A.G. 1287, P. Imbeau, arbitre ; *Patino Mining Corporation Copper Rand Mines Division v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, union locale 5914 (A.F.L.-C.I.O.-C.L.C.)*, (1971) S.A.G. 626, C. Beaulieu, président ; *L'Association des employés de Provost Cartage Inc. v. Provost Cartage Inc.*, (1973) S.A.G. 1804, R. Doucet, arbitre.

En guise de conclusion à cette section, il convient de souligner que l'employeur conserve le droit de mettre à pied, de promouvoir, de rétrograder, etc., à moins qu'une clause expresse de la convention collective ne donne droit aux salariés de se servir de leur ancienneté pour faire valoir une préférence. L'exercice de ce droit est susceptible de soulever des problèmes reliés notamment au calcul de l'ancienneté.

SECTION III — Le calcul de l'ancienneté

Nous discuterons, dans cette section, de l'acquisition, de la conservation, de l'accumulation et de la perte de l'ancienneté.

A — Acquisition de l'ancienneté

Selon les dispositions des conventions collectives, on prévoit habituellement que le nouvel employé, au terme d'une période de probation plus ou moins longue, devient permanent. À ce moment, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté, rétroactivement à la date de son embauchage ¹²³.

Sous réserve de disposition contraire de la convention collective, limitant par exemple l'ancienneté à la durée du service dans l'unité de négociation, la jurisprudence arbitrale reconnaît la date d'embauchage comme point de départ du calcul de l'ancienneté ¹²⁴. Ainsi, la durée du service effectué avant l'implantation de l'unité d'accréditation doit être prise en considération ¹²⁵. De même, la signature d'une convention collective n'a pas pour effet d'annuler l'ancienneté acquise antérieurement, à moins d'indica-

123. Durant son stage d'essai, le salarié n'acquiert généralement pas d'ancienneté et ne peut se prévaloir de certains droits. En jurisprudence, voir : *Coopérative agricole de l'île d'Orléans v. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec inc. (C.S.N.)*, (1970) S.A.G. 171, L. Bélanger, arbitre.

Sur le statut d'un employé à l'essai, le lecteur peut consulter : D.-L. LARSON, « Probationary employees », in M.A. HICKLING, (editor), *Grievance arbitration : A Review of Current Issues*, The Institute of Industrial Relations, The University of British Columbia, Vancouver, June 1977, pp. 79-93.

124. Sur cette question, voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 226.

125. Voir : *Emballages Consolidated Bathurst Limitée (St-Laurent) v. Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 2-279*, (1975) S.A.G. 1102, A. Rousseau, président.

Voir également : *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. L'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. Inc. (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1651, J. Dupont, président. En l'espèce, le grief avait pour objet de déterminer l'ancienneté d'un groupe d'employés récemment admis dans l'unité d'accréditation. De même : *Charles-Auguste Matte et al. v. Simard-Beaudry Inc. et al.*, (1973) S.A.G. 945, J.-R. Boivin, arbitre.

tion contraire ¹²⁶. De plus, sauf exclusion prévue à la convention collective, on a jugé que l'ancienneté d'un employé engagé à titre de remplaçant temporaire remontait à la date de son premier embauchage ¹²⁷. Enfin, dans l'éventualité où la convention collective prive l'employé temporaire des bénéfices de l'ancienneté, on a néanmoins décidé que la période qu'un employé régulier a passée en tant qu'employé temporaire, doit entrer dans le calcul de son ancienneté ¹²⁸.

B — Conservation et accumulation de l'ancienneté

Dans le cadre de cette sous-section, notre attention se tournera vers la conservation ou l'accumulation de l'ancienneté, d'une part, lors d'absences du travail, d'autre part, lors de mutations hors de l'unité d'accréditation.

1. L'effet de l'absence du travail sur l'ancienneté

Quel est l'effet d'une absence du travail sur la conservation ou l'accumulation de l'ancienneté ? À moins de disposition contraire dans la convention collective, un employé continue d'accumuler de l'ancienneté, lors d'absences pour cause de maladie ¹²⁹, d'accident

126. Voir : *Union des employés de restauration du Québec, local 103 v. Harvey's Drive Inn*, (1976) S.A.G. 1287, G. Laflamme, arbitre ; *Alma construction Limitée v. Syndicat national des commis et comptables d'Alma Inc.*, R.D.C.D. no 4-1, le 23 août 1962, R. Angers, président.

Voir également : *La Commission scolaire régionale du Lac St-Jean v. Le syndicat des employés manuels de la C.S.R. du Lac St-Jean*, (1979) S.A.G. 745, E. Moalli, président.

127. Voir : *La Commission hydroélectrique du Québec v. Le Syndicat national de la construction — Hauterive (section Manicouagan — 03)*, (1972) S.A.G. 1239, A.-P. Casgrain, arbitre.

128. Voir : *L'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. (C.S.N.) v. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1979) S.A.G. 160, J. Dupont, président. Dans le même sens : *Syndicat des employés de soutien du collège Ahuntsic (Claude Bordeleau et Consuelo Selaya) v. Collège Ahuntsic*, SE 0459, le 18 août 1975, F. Morin, président.

Toutefois, l'erreur commise dans le calcul de l'ancienneté n'est pas génératrice de droit. Voir : *Hôpital St-Jean de Dieu v. Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section de l'hôpital Saint-Jean de Dieu*, (1974) S.A.G. 1387, J. Dupont, arbitre.

129. Voir : *Corporation de l'hôpital St-Joseph de Maniwaki v. Association des employés d'hôpitaux du district de Hull Inc.*, R.D.C.D. no 75-3, le 11 septembre 1964, J.-L. Péloquin, président.

Voir également : *Société des pâtes et papiers Kruger v. Syndicat national des travailleurs de pulpe et papier de Bromptonville Inc.*, R.D.C.D. no 5-5, le 4 juin 1968, J.-L. Péloquin, arbitre.

du travail ¹³⁰ ou de mise à pied ¹³¹, du moins pendant un certain temps ¹³². Il en va autrement lorsque la convention définit l'ancienneté comme la durée du temps travaillé ou payé ; ainsi, on a jugé que, dans ces conditions, une salariée en congé de maternité n'accumulait pas d'ancienneté ¹³³.

Par ailleurs, comme nous l'avons noté antérieurement ¹³⁴, à moins d'indication contraire de la convention collective, on a jugé que la période d'une grève légale devait entrer dans le calcul du « service », aux fins de certains avantages. Quant à nous, sous réserve des dispositions de la convention collective ¹³⁵, nous considérons que, pour la durée d'une grève légale, un employé accumule de l'ancienneté ¹³⁶. Dans l'état actuel de la jurisprudence, nous pensons néanmoins que la prudence commande aux parties de disposer de cette question, dans le cadre du protocole de retour au travail.

2. L'effet de mutations hors de l'unité d'accréditation sur l'ancienneté

Nous nous attacherons maintenant au calcul de l'ancienneté dans certains cas où le salarié change de poste, tout en conservant son emploi dans l'entreprise : il pose problème dans la situation où le salarié est muté hors de son unité d'accréditation, que ce soit dans une autre unité ou à un poste non syndiqué.

i) Mutation dans une autre unité d'accréditation

130. *La Corporation municipale de la Cité de Chicoutimi v. Le Syndicat des employés municipaux de la Cité de Chicoutimi Inc.*, (1975) S.A.G. 1783, J. Simard, arbitre.

131. Voir : *La Municipalité scolaire de la Cité de Jonquière v. Syndicat national des employés de la commission scolaire de Jonquière Inc.*, (1973) S.A.G. 830, J. Simard, arbitre. *Contra* : *Le Syndicat des policiers-pompiers du Québec-métropolitain v. La Ville de Courville*, (1971) S.A.G. 53, J. Dupont, arbitre. Assimilant les termes durée de service et travail effectif, l'arbitre conclut, à la page 61, « qu'il aurait fallu une disposition expresse dans la convention collective pour permettre à un employé mis à pied de continuer à accumuler son droit d'ancienneté ».

132. Dans le même sens, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 227.

133. Voir : *Cegep St-Jean-sur-Richelieu v. Syndicat des employés du Cegep St-Jean-sur-Richelieu*, (1975) S.A.G. 1277, G. Dulude, président.

134. Voir à la section 1, les notes infrapaginales 22, 23 et 24.

135. Voir : *Noranda Mines Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278*, R.D.C.D. no 15-2 ou (1966) R.D.T. 144, L. Lalande, président. En l'espèce, la convention prévoyait que toute absence de plus de trois semaines, sauf pour cause d'accident ou de maladie, devait être retranchée lors du calcul de l'ancienneté.

136. À ce propos, le lecteur peut consulter : PALMER, *op. cit.*, p. 394 ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 227.

En cas de mutation dans une autre unité d'accréditation chez le même employeur, il s'agit de savoir si l'ancienneté acquise avant le déplacement doit être prise en considération. En d'autres termes, le point de départ quant au calcul de l'ancienneté remonte-t-il à la date d'embauche par l'employeur ou à celle d'entrée en service dans la nouvelle unité d'accréditation ? Dans une sentence majoritaire, un tribunal d'arbitrage, présidé par Roland Tremblay, répond :

« ... pour conserver les droits qu'elle (la plaignante) avait acquis alors qu'elle était régie dans l'autre convention collective (S-1), il faudrait que la convention (S-2) des infirmières lui réserve ce droit... »¹³⁷.

À la lumière de la jurisprudence rapportée, il nous apparaît que lors d'une mutation dans une autre unité d'accréditation, le salarié ne conserve pas son ancienneté, à moins d'indication expresse de la convention collective régissant l'unité d'accréditation dans laquelle il est muté. À ce propos, J.-C. Smith écrit :

« The kind of continuity which exists between a job in the bargaining unit and a promotion into management, a job outside the country, a temporary leave, or a job as a union officer, does not exist as between two different jobs under two different unions' jurisdiction, even though the employer does not change. There is no continuing relationship between the two jobs such that the seniority rights contingent upon the job within the bargaining unit should continue to exist after the employee has resigned from the job on which it was based. This situation is more akin to changing employers as well as changing jobs... »¹³⁸.

Ainsi, selon cet auteur, dans l'éventualité où l'employé retourne à un poste de son ancienne unité d'accréditation, il doit être placé au

137. *Hôpital général de Québec v. Le Syndicat professionnel des infirmières de Québec*, (1973) S.A.G. 1022, à la page 1026. Dans le même sens : *Association des professionnels non-enseignants du Cegep Vieux-Montréal v. Cegep Vieux-Montréal*, (1976) S.A.G. 463, A. Larouche, président. Comme l'ont noté les arbitres patronaux dans leur dissidence respective, cette interprétation limite l'ancienneté à celle accumulée dans l'unité d'accréditation, même en l'absence d'un texte précis à cet effet. Voir également : *Hôpital Louis-H. Lafontaine v. L'Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 150-00-02, le 1er mars 1978, C. D'Aoust, président.

138. J.-C. SMITH, « Loss of Seniority and the Nature of Seniority Rights », in HICKLING, *op. cit.*, p. 149.

bas de la liste d'ancienneté, dans la mesure où la convention collective de ladite unité est silencieuse sur cette question ¹³⁹.

ii) Service accumulé dans un poste non syndiqué

Plusieurs litiges ont porté sur la conservation ou l'accumulation de l'ancienneté pour la période durant laquelle un salarié occupe un poste hors de l'unité d'accréditation, notamment un poste de direction. À ce propos, plusieurs situations peuvent être envisagées. À titre d'exemples, nous soumettons trois cas tirés de la jurisprudence :

- engagé en qualité de contremaître, un salarié est muté à un poste compris dans l'unité d'accréditation ¹⁴⁰ ;
- engagé à un poste de l'unité d'accréditation, un employé est promu à un poste de direction (i.e. cadre) et ultérieurement, il retourne à son ancien poste ¹⁴¹ ;
- employée de bureau depuis plusieurs années, une salariée est mutée à une fonction de l'unité d'accréditation (production) ¹⁴².

Parfois, les parties prévoient une disposition expresse ¹⁴³ dans la convention collective, en rapport avec ce problème. Selon le texte de la convention, l'employé muté à un poste hors de l'unité d'accréditation, conserve l'ancienneté acquise au moment de son déplacement ¹⁴⁴ ou se voit créditer une ancienneté égale à son ser-

139. *Ibid.*, pp. 147-148.

140. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec, Baie-Comeau v. Le Syndicat national de la construction Hauterive (section Manicouagan 2)*, R.D.C.D. no 4-2, le 16 décembre 1964, J.-P. Bérubé, président.

141. Voir : *United Cement, Lime and Gypsum International Union, local 415 v. La Compagnie Union Ltée*, R.D.C.D. no 71-3, le 9 septembre 1967, P.-A. Péloquin, arbitre.

142. Voir : *Canadian Industries Ltd v. Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (C.S.N.)*, (1970) S.A.G. 145, R. Tremblay, président.

Pour d'autres exemples tirés de *Labour Arbitration Cases*, voir : R. LEMOYNE « Seniority Accumulating Outside the Bargaining Unit », *La Revue de droit du travail*, 1968, pp. 136-138.

143. Voir : *Skiroule Limitée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7765*, (1972) S.A.G. 919, C. Beaulieu, arbitre.

En l'espèce, l'article 11.16 de la convention se lisait comme suit : « Tout employé qui accepte ou a accepté une fonction avec la compagnie, mais en dehors de l'unité de négociations (sic), sera crédité, si plus tard il est transféré à un travail qui est inclus dans l'unité de négociations (sic), d'une ancienneté égale à son service total avec la compagnie ».

144. Voir : *Salada Foods Limited v. Union des employés en alimentation*, R.D.C.D. no 4-5, le 15 août 1969, L.-P. Brizard, arbitre.

vice total chez son employeur ¹⁴⁵, à son retour. On rencontre également des conventions prévoyant, par exemple, l'accumulation de l'ancienneté pour une période d'un an au lendemain du déplacement hors de l'unité d'accréditation, et la conservation de l'ancienneté acquise à cette date pendant une année additionnelle.

En cas de silence de la convention collective, nous devons nous en remettre à la solution élaborée par la jurisprudence. Sur cette question, comme le notait l'arbitre Émile Moalli :

« ... l'idée prépondérante qui se dégage de la jurisprudence arbitrale (est) à l'effet que les états de service ou l'ancienneté d'un employé constituent une possession personnelle dont l'acquisition n'est pas nécessairement limitée aux membres d'une unité de négociation... » ¹⁴⁶.

Ainsi, on a décidé, en l'absence de disposition contraire dans la convention collective ¹⁴⁷, que l'employé promu ou muté à un poste hors de l'unité d'accréditation, continue d'accumuler de l'ancienneté depuis la date de son engagement ¹⁴⁸. La raison de l'application de cette solution est ainsi résumée, dans une sentence majoritaire, rendue par un tribunal présidé par Camille Beaulieu :

« ... il est évident que, si le fait de devenir membre des cadres était susceptible de faire perdre aux ouvriers toute ancienneté acquise, il serait pratiquement impossible, pour la compagnie,

145. Voir : *Richler Steel Corporation v. United Steel Workers of America, local 6583*, R.D.C.D. no 15-3, le 8 janvier 1968, H. Lande, arbitre.

146. *La Corporation de l'œuvre des Saints-Apôtres v. Le Syndicat des enseignants du centre d'orientation et de formation des immigrants de Laprairie (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1095, à la page 1100. L'arbitre nous renvoie notamment à la décision : *Re United Steel Workers, local 5546 and Vanadium-Alloys Steel Canada Ltd*, (1959) 9 L.A.C. 206. Voir également : *Mademoiselle Denise Dubois v. La Commission scolaire régionale de l'Amiante*, (1973) S.A.G. 2112, R. Fréchette, arbitre.

147. Voir : *Union des employés de commerce, local 500 v. Magasin Co-Op de Rimouski*, (1973) S.A.G. 1978, P.-A. Gendreau, arbitre.

En l'espèce, la convention limitait expressément l'ancienneté à la durée du service dans l'unité d'accréditation, en particulier dans le cas de réduction du personnel. D'autre part, comme l'a souligné l'arbitre, les ententes individuelles convenues entre l'employeur et les deux ex-contremaîtres, bien que valables entre les parties, n'étaient pas opposables au syndicat, et partant, à ses membres.

148. Voir : *United Cement, Lime and Gypsum International Union, Local 415 v. La Compagnie Miron Ltée*, précitée ; *Syndicat des travailleurs de Domil Ltée Inc. v. Dominion Textile Company Limited — succursale Domil*, R.D.C.D. no 4-3, le 19 juin 1969, G. Dorion, président ; *Steinberg Limitée, division Miracle Mart v. L'Union des employés de commerce*, (1973) S.A.G. 438, C. Lauzon, arbitre.

d'obtenir les services de contremaîtres, d'employés qui auraient acquis jusque là une ancienneté... » 149.

Il en est de même si la promotion ou la mutation a eu lieu avant la signature de la première convention collective ¹⁵⁰. Enfin, la même solution prévaut s'il s'agit d'un employé muté à un poste de l'unité d'accréditation, dont il n'aurait jamais fait partie ¹⁵¹.

En terminant, mentionnons que, contrairement à ce qui s'est passé en jurisprudence canadienne ¹⁵², cette question n'a pas donné lieu au Québec à un débat sur la nature des droits d'ancienneté. Néanmoins, en l'absence de disposition contraire dans la convention collective, on a reconnu que l'employé, muté ou retourné à un poste de l'unité d'accréditation, accumule de l'ancienneté depuis la date de son embauchage.

C — La perte de l'ancienneté

La perte de l'ancienneté peut être partielle ou totale ¹⁵³. Dans la mesure où le rang d'ancienneté d'un travailleur est affecté négativement, il y a perte partielle d'ancienneté. Par ailleurs, dans certaines circonstances, un employé perd complètement son ancienneté.

1. La perte partielle d'ancienneté

Par perte partielle d'ancienneté, nous entendons le déplacement d'un ou de plusieurs salariés sur la liste d'ancienneté. Une

149. *Booth Lumber Limited v. Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817*, (1971) S.A.G. 1356, à la page 1361.

150. Voir : *La Corporation de l'œuvre des Saints-Apôtres v. Le Syndicat des enseignants du centre d'orientation et de formation des immigrants de Laprairie (C.S.N.)*, précitée. Sur ce point, l'arbitre réfère à la décision *Re United Automobile Workers and Robbins & Myers Co. Ltd.*, (1958) 9 L.A.C. 197.

Contra : *Lakeshore General Hospital v. Syndicat national des employés de l'hôpital général de Pointe-Claire*, R.D.C.D. no 90-3, le 1er mars 1968, E. Marier, président.

151. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec, Baie-Comeau v. Le Syndicat National de la construction Hauterive (Section Manicouagan 2)*, précitée ; *Canadian Industries Ltd v. Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield (C.S.N.)*, précitée ; *Booth Lumber Limited v. Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817*, précitée. Contra : *Continental Can Company of Canada Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6953*, (1977) S.A.G. 1015, P. Imbeau, arbitre.

152. Voir : *Re Int'l Ass'n of Machinists and Gabriel of Canada Ltd.*, (1967) 18 L.A.C. 373, citée in *Syndicat des travailleurs de Domil Ltée Inc. v. Dominion Textile Company Limited — succursale Domil*, R.D.C.D. no 4-3, le 19 juin 1969, G. Dorion, président.

Voir également : PALMER, *op. cit.*, pp. 389 et ss. ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 227 et ss. ; J.-C. SMITH, *loc. cit.*, pp. 143-147.

153. À propos de cette distinction, voir J.-C. SMITH, *loc. cit.*, pp. 123 et seq.

telle opération implique nécessairement au moins un gain et une perte d'ancienneté. Plus fréquemment, plusieurs salariés seront touchés.

La perte partielle d'ancienneté peut provenir de trois causes principales : la privation d'ancienneté comme mesure disciplinaire, la fusion de deux unités d'accréditation ¹⁵⁴ ou l'annulation de dispositions discriminatoires ayant privé un groupe de salariés de certains avantages prévus par la convention collective ¹⁵⁵.

Les deux derniers sujets ne sont pas de la compétence des arbitres chez nous ; ils ne sont mentionnés ici que pour mémoire. Quant à la privation d'ancienneté pour des motifs disciplinaires, nous en traiterons plus loin, pour des raisons de commodité, le fait que la perte soit totale ou partielle important peu.

2. La perte totale d'ancienneté

Les parties prévoient habituellement, dans la convention collective, les circonstances dans lesquelles un salarié perd ses droits d'ancienneté. De telles clauses disposent généralement qu'un salarié perd ses droits d'ancienneté, s'il est congédié pour cause ¹⁵⁶, s'il démissionne ¹⁵⁷, s'il est absent sans permission et sans excuse

154. Voir pour le Canada-anglais : J.C. SMITH, *ibid.*, pp. 123-6. Au Québec, cette question est de la compétence du commissaire du travail selon l'article 46 C.t. (avec possibilité d'appel au Tribunal du travail). À titre d'exemple, voir la décision de monsieur le juge René Beaudry : *Syndicat Canadien de la Fonction publique, Section locale 3333 et al. c. Commission de Transport de la Rive-Sud de Montréal et al.*, Tribunal du travail, district de Montréal, dossiers no. 500-28-000045-807, 500-28-000048-801 et 500-28-000058-800, le 26 mars 1980. En l'espèce, le tribunal retint trois listes d'ancienneté. La liste générale (dite d'équité) s'applique aux nouveaux postes. Les deux listes divisionnaires, correspondant à peu près au territoire desservi par les deux entreprises avant la fusion, couvrent les tâches non modifiées et régissent des sujets tels que le temps supplémentaire, l'octroi de voyages à charte-partie (charter), etc.

155. Pour le Canada, voir : SMITH, *ibid.*, pp. 126-37. Au Québec, cette situation est régie par l'article 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 1977, c. C-12.

156. Voir : *Association professionnelle des enseignants de la Mauricie v. La Commission scolaire Val Mauricie*, (1973) S.A.G. 1909, L. Bouchard, président.

En l'espèce, selon les dispositions de la convention collective, le non-réengagement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale, constituait une des raisons supprimant les droits d'ancienneté. Par voie de conséquence, la plaignante perdait la préférence dans l'octroi des suppléances occasionnelles.

157. Voir : *Syndicat national de la construction-Hauterive v. La Commission hydro-électrique du Québec*, (1972) S.A.G. 707, J. Moisan, arbitre. En l'espèce, on a décidé que le départ volontaire des plaignants du poste de journaliste ne leur faisait pas perdre leur droit d'ancienneté et de rappel dans leur classification originale (métier).

Voir également : *Canron Limitée v. Le Syndicat national des employés de Canron Limitée — Division électrique*, (1972) S.A.G. 1539, E. Moalli, arbitre.

valable pour plus d'une certaine période¹⁵⁸, s'il est mis à pied, malade ou accidenté pendant une durée supérieure à la limite prévue, ou s'il fait défaut de se présenter au travail dans les délais fixés au terme d'une mise à pied¹⁵⁹. Comme l'ont noté Brown et Beatty : « In construing such clauses, given the critical nature of seniority rights, arbitrators have generally required clear and unequivocal language to support their annulment »¹⁶⁰.

D'autre part, mentionnons que, selon la jurisprudence arbitrale, le droit de mettre un salarié à la retraite est un droit exclusif de l'employeur, à moins qu'il ne soit limité par la loi ou la convention collective¹⁶¹. Mais, on a jugé que « la présence d'une clause d'ancienneté dans la convention collective n'avait pas pour effet d'écarter le droit de l'employeur de mettre un salarié à la retraite »¹⁶².

Dans un cas de mise à la retraite comme dans un cas de congédiement, il y a perte de l'ancienneté. Ainsi, on a décidé que, dans l'éventualité où la convention collective fixe l'âge de la retraite obligatoire, « il s'ensuit que les droits d'ancienneté cessent avec la survenance de l'âge obligatoire de retraite, qui entraîne cessation des fonctions de plein droit... »¹⁶³. Concluant que des em-

158. Voir : *La Forge Laurentienne Ltée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 15-4, le 25 juillet 1968, J. Marquis, arbitre. Parti pour la chasse, le plaignant s'est absenté de son travail durant une semaine sans autorisation. Après l'avoir congédié, l'employeur décida d'appliquer plutôt comme « sanction » les dispositions de la convention quant à la perte d'ancienneté.

159. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction-Hauterive, section commission hydroélectrique de Québec, Manicouagan*, R.D.C.D. no 15-1, le 27 septembre 1965, H. Lande, arbitre. Mis en prison pour ivresse, le plaignant était dans l'impossibilité de se présenter au travail dans les délais établis dans la convention. En ce qui a trait au prolongement des délais, ceci relevait, selon l'arbitre, de la discrétion de l'employeur.

160. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 230.

Voir également : *Georges Dansereau et Fils Limitée v. Fraternité unie des charpentiers-menuisiers, local 3263*, R.D.C.D. no 31-1 ou 75-1, le 10 décembre 1962, J. Poisson, président ; *Hôpital de Sept-Iles v. Le Syndicat national des services hospitaliers de Sept-Iles*, (1970) S.A.G. 934, A. Gervais, président.

161. D'AOUST et LECLERC, *op. cit.*, pp. 156-158.

162. *Ibid.*, p. 157.

Les auteurs nous renvoient notamment à l'*obiter dictum* du juge Abbott in *Canadian Car and Foundry Company Limited v. N.E. Dinham and Brotherhood of Railway Carmen of America*, (1960) S.C.R. 3, à la page 9. Voir également : *Le Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal v. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.-D. Gagnon, arbitre, pp. 1266-1267.

De même, la notion de congédiement pour « cause juste » ne suffit pas à elle seule à donner à l'arbitre le pouvoir de juger de la mise à la retraite. Voir : *Bell Canada v. Office and Professional Employees' International Union, local 131*, (1974) R.C.S. 335.

163. Voir : *Le Centre d'accueil Horizons de la jeunesse v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1511*, (1979) S.A.G. 541, A. Rousseau, arbitre, p. 548.

ployés ayant atteint l'âge de la retraite obligatoire ne sauraient, lors de mises à pied, être maintenus en emploi de préférence à des salariés n'ayant pas atteint cet âge, l'arbitre ajoute : « tenir que l'ancienneté et les droits qui y sont attachés doivent absolument recevoir application conduirait à priver d'effet le régime de retraite obligatoire » ¹⁶⁴.

Enfin, signalons qu'on a jugé que la perte de l'ancienneté ne constitue pas une mesure disciplinaire valide ¹⁶⁵. Dans le même sens, J.C. Smith écrit :

« ... An employee may not be deprived of all or part of his seniority as a disciplinary measure. He can only lose it as an incidental part of losing his employment. There is no reason why loss of seniority could not be as appropriate a disciplinary measure as a suspension. It cannot, however, be used because disciplinary action is generally taken unilaterally by the employer, while the employer may not unilaterally alter an employee's seniority » ¹⁶⁶.

S'agissant d'une mesure administrative ¹⁶⁷, on a de plus décidé que, contrairement à la règle en matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage a seulement le pouvoir de maintenir ou d'annuler la décision prise par l'employeur. Il ne peut la modifier ¹⁶⁸.

Dans la mesure où un salarié perd ses droits d'ancienneté, un arbitre a jugé que celui-ci ne devenait pas pour autant un salarié en probation. Ainsi, un tribunal d'arbitrage aurait juridiction pour

En l'espèce, la disposition pertinente de la convention collective renvoyait à un régime de retraite prévu au chapitre 12 des lois du Québec de 1973. Pour l'arbitre, il s'agit d'une « forme de « législation par référence ou par renvoi » ... ».

164. *Ibid.*

165. Voir : J.E. Boyle, *Division de E.B. Eddy Company v. Syndicat canadien des travailleurs du papier (C.T.C.)*, (1979) S.A.G. 1281, R. Lippé, président. À la page 1285, le tribunal exprime l'opinion que « ce droit, pas plus que le salaire gagné d'ailleurs, ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Le salaire gagné, de même que l'ancienneté, appartiennent en propre à l'employé. Si un employeur pour cette raison ne peut comme mesure disciplinaire enlever à l'employé du salaire gagné, de même il ne peut enlever de l'ancienneté acquise ».

166. J.-C. SMITH, *loc. cit.*, pp. 138-139. *Contra* : PALMER, *op. cit.*, p. 197.

167. Voir : *Le syndicat des travailleurs du centre d'accueil Val-Séjour Inc. (C.S.N.) v. Val-Séjour Inc.*, (1979) S.A.G. 1449, J.-P. Lalancette, arbitre.

168. Voir : *Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal v. Le Centre hospitalier J.-Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, P. Jasmin, président. En l'espèce, le plaignant fut absent de son travail durant quinze jours, à la suite d'une peine d'emprisonnement pour avoir fait défaut d'acquitter une amende. L'employeur appliqua les dispositions de la convention collective quant à la perte d'ancienneté, et le congédia.

terminaison de l'emploi, l'arbitre doit alors interpréter cette disposition de façon restrictive et dans son sens littéral ¹⁷⁰.

SECTION IV — L'ancienneté préférentielle

L'ancienneté, avons-nous vu, s'acquiert avec le temps ; elle est fonction des états de service du salarié. L'ancienneté préférentielle (*superseniority*) fait exception à cette règle. Elle est accordée à certains représentants syndicaux, déterminée par la convention collective et a pour but d'assurer en tout temps aux syndiqués une représentation adéquate par la personne de leur choix. C'est pourquoi l'ancienneté préférentielle est attachée à une fonction plutôt qu'à un individu.

Un arbitre l'a définie comme :

« ... le droit pour un employé occupant un poste au sein de l'appareil syndical de se prévaloir, lorsque la convention collective y pourvoit, d'une ancienneté fictive « laquelle veut se superposer comme une super-ancienneté, faisant exception aux règles de l'ancienneté réelle »... » ¹⁷¹.

Pour les fins de notre discussion, nous reprendrons les éléments de cette définition dans l'ordre inverse.

Premièrement, il s'agit d'une fiction par laquelle un travailleur bénéficie d'une « artificial and superior seniority (date) » ¹⁷², lui permettant de profiter de certains avantages rattachés à l'ancienneté réelle. S'appliquant habituellement en cas de mise à pied, ce traitement préférentiel peut également toucher d'autres domaines, comme par exemple le rappel au travail. Max S. Wortman explique comme suit le fait que le nombre de questions couvertes par l'ancienneté préférentielle soit fort limité :

170. Voir : Jean-Guy Lauzier et l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106 v. *Rogers Transport Inc.*, Comité des relations industrielles des routiers publics de Québec Inc., (1970) S.A.G. 847, A.-J. Galipeault, arbitre.

171. *Materio Goulet Inc. v. Syndicat du bois ouvré de la région de Québec Inc.*, (1974) S.A.G. 2116, M. Morin, arbitre, à la page 2119. Voir également : DION, *op. cit.*, p. 19. L'auteur signale que cette pratique peut également être utilisée afin de faciliter le recrutement de personnel exigeant des qualifications spéciales.

172. C. Wilson RANDLE et Max S. WORTMAN Jr, *Collective Bargaining : Principles and Practices*, 2e éd., Houghton Mifflin Co., Boston, 1966, p. 503, cité in Max S. WORTMAN Jr, « Superseniority — Myth or Reality ? », *Labor Law Journal*, vol. 18, no 4, April 1967, p. 195.

« Union leaders appear to have no reason to expand superseniority to other areas of the contract. To push for the expansion of superseniority might subject the leadership to a charge of favoritism within the union and possibly lead to a charge of establishing a privileged class within the union »¹⁷³.

En principe donc, ce droit n'est consenti aux représentants syndicaux que dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions syndicales.

En regard de la capacité du salarié d'accomplir le travail disponible, la convention peut être plus ou moins explicite. Lorsque la convention collective est silencieuse sur la question, nous sommes d'avis que la capacité du salarié ne doit pas entrer en ligne de compte, sinon pour déterminer le poste qui va lui être assigné dans l'aire définie par la convention¹⁷⁴. Il aurait ainsi droit à un poste sans que l'on puisse comparer ses capacités à celles de ses compagnons de travail¹⁷⁵.

Deuxièmement, l'ancienneté préférentielle se présentant en contradiction avec les principes de base de l'ancienneté réelle, les tribunaux d'arbitrage exigent une disposition expresse de la convention pour intervenir. À ce propos, un tribunal d'arbitrage notait :

« ... Un droit préférentiel aux délégués du Syndicat est un droit extraordinaire même si, comme dans la plupart des conventions collectives, la convention contient une clause d'ancienneté.

173. *Ibid.*, p. 199.

174. Une clause d'ancienneté préférentielle absolue ne porterait donc pas une présomption que le bénéficiaire a la capacité requise pour occuper *tous* les postes ; il serait cependant présumé capable d'occuper *au moins un* poste dans l'aire appropriée. Une décision semble aller en ce sens, en ce qu'elle reconnaît à l'employeur « le pouvoir d'apprécier de façon objective la capacité de ses (autres) employés » ; voir : *Canadian Steel Foundries Limited v. Montreal Steel and Foundry Workers' Union*, R.D.C.D., no. 86-2, le 13 janvier 1961, H.D. Woods, président, à la page 2.

175. Pour notre part, nous ne pouvons partager ces propos de J.R. CARDIN : « L'ancienneté préférentielle, dont s'est réclamé le plaignant, ne peut jouer qu'à la condition que celui qui l'invoque fasse montre de compétence *au moins égale* à ceux qu'il déplace grâce à ce droit qui est le sien. C'est d'ailleurs la condition nécessaire à l'exercice de tout droit d'ancienneté, a fortiori donc, pour l'ancienneté préférentielle... » in *Precision Panels Inc. v. Syndicat des travailleurs unis de St-Basile, Relations Industrielles*, vol. 20, no 4, 1965, p. 569. (Italiques ajoutées). Sauf disposition contraire de la convention collective, l'ancienneté préférentielle s'applique « peu importe la capacité et le nombre d'années de travail des autres employés », selon l'interprétation retenue par le tribunal in *Atlas Bedding Limited v. Uphosterers' International Union*, R.D.C.D., no 90-1, le 29 janvier 1962, I. Lagarde, président, p. 2.

À l'unanimité, le tribunal est d'avis qu'à défaut d'une disposition de la convention collective ou d'une entente à cet effet, le grief doit être rejeté... »¹⁷⁶.

Dans le même sens, on a décidé qu'un employé bénéficiant d'une clause d'ancienneté préférentielle ne peut s'en prévaloir pour exiger, en l'absence de mention spéciale à la convention, qu'on lui offre d'effectuer du temps supplémentaire de préférence à d'autres employés ayant plus d'ancienneté réelle¹⁷⁷. En d'autres termes, les arbitres refusent d'étendre l'ancienneté préférentielle à tous les droits pouvant découler d'une convention collective.

Troisièmement, les conventions collectives contenant des clauses relatives à l'ancienneté préférentielle, définissent habituellement son aire d'application, désignent les personnes admissibles et déterminent la période de temps couverte.

Selon les dispositions de la convention collective, l'ancienneté préférentielle s'appliquera à l'échelle de l'usine, du département, du service, de la classification, etc. Aussi, l'employeur devra respecter ce droit dans son contexte précis. Dans cette perspective, on a déjà décidé¹⁷⁸ qu'un délégué de chantier avait, en vertu du décret relatif à l'industrie de la construction, une préférence d'emploi à l'égard de tous les salariés embauchés sur son chantier après lui, à la condition qu'il y ait du travail à exécuter dans son métier ou son occupation, même s'il ne représentait sur le chantier que les employés membres du syndicat qui l'avait désigné.

D'autre part, selon le texte des conventions collectives, l'ancienneté préférentielle bénéficiera aux officiers du syndicat, aux dé-

176. *Fraser Brace Engineering Co. Ltd v. Syndicat national des ouvriers du bâtiment de Sorel*, R.D.C.D. no 85-2, le 21 janvier 1965, J. Poisson, président, à la page 2.

177. Voir : *Materio Goulet Inc. v. Syndicat du bois ouvré de la région de Québec Inc.*, précitée. Dans le même sens : *L'Union internationale des travailleurs des industries chimiques, local 314 v. Les Emballages Domtar Ltée*, (1976) S.A.G. 1561, où l'on a jugé que « les termes mêmes de la convention collective ne (permettaient) pas de conclure que les moniteurs d'ateliers devaient être rappelés sans tenir compte de l'ordre d'ancienneté des autres employés de l'usine ». En l'espèce, l'ancienneté préférentielle ne s'appliquait qu'en matière de mise à pied.

Par contre, dans l'affaire *Atlas Bedding Limited v. Uphosters' International Union*, présidée, le tribunal d'arbitrage semble interpréter la convention comme couvrant également les cas de rappel au travail.

Sur le sujet, le lecteur peut également consulter en droit canadien : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 230 et 496-497 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 596-597. En doctrine américaine, ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 135-136.

178. Voir : *Rodoc Incorporé v. Syndicat des ferblantiers et couvreurs de Québec Inc.*, (1972) S.A.G. 125. J. St-Laurent, arbitre.

légusés d'atelier (*shop steward*), aux délégués de chantier, aux membres du comité de négociation. Cette question ne pose habituellement pas de difficulté, étant entendu qu'un salarié n'y a droit que si la convention collective le prévoit expressément.

Enfin, le représentant syndical profitera de l'ancienneté préférentielle pour la durée de son mandat ¹⁷⁹. Ou encore, ce droit sera accordé aux porte-parole syndicaux pour toute la durée de la convention ¹⁸⁰. Dans un cas comme dans l'autre, la règle est conforme à la finalité même de l'ancienneté préférentielle ; la différence entre les deux vient de ce que, dans le deuxième cas, la durée du mandat est présumée égale à la durée de la convention collective.

Le tableau qui suit contient les renvois aux décisions portant sur l'ancienneté préférentielle.

TABLEAU II

DÉCISIONS RELATIVES À L'ANCIENNETÉ PRÉFÉRENTIELLE

N = 9

1 — 16 — 37 — 44 — 56
225 — 227 — 372 — 436

Note : les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

179. À titre d'exemple, voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction de la région de Beauharnois*, R.D.C.D. no 85-1, le 21 avril 1964, L. Lalande, président. De même, *Precision Panels Inc. v. Syndicat des travailleurs Unis de St-Basile*, précitée.

180. Voir : *Materio Goulet Inc. v. Syndicat du bois ouvré de la région de Québec Inc.*, précitée.

CHAPITRE II

LA CLASSIFICATION DES CLAUSES D'ANCIENNETÉ

Dans ce second chapitre, nous discuterons de la classification des clauses d'ancienneté : d'une part, selon les critères de décision retenus par les parties, d'autre part, selon l'étendue de l'aire d'ancienneté.

SECTION I — Classification selon les critères de décision

Sous l'angle des critères de décision, les clauses d'ancienneté se divisent en deux groupes : les clauses d'ancienneté pure et simple et les clauses d'ancienneté combinée ¹⁸¹.

A — Les clauses d'ancienneté pure et simple

Selon ce type de clause, il est tenu compte uniquement du critère de l'ancienneté. En d'autres termes, l'employeur doit donner la préférence au salarié le plus ancien, sans égard à d'autres considérations.

Dans cette perspective, l'arbitre Jean-Guy Clément écrit :

« ... Les parties ayant, en signant la convention collective, décidé de recourir au seul critère de l'ancienneté à l'intérieur d'une classification pour les mises à pied, *l'étude de tout autre notion dont la capacité de faire le travail est inadmissible* et amènerait nécessairement à ajouter d'autres critères que celui de l'ancienneté, ce qui est manifestement impossible de faire vu la convention collective... » ¹⁸². (Italiques ajoutées).

181. Voir : F. QUINET, « Les conventions collectives et leurs clauses d'ancienneté », *Relations industrielles*, vol. 26, no 4, 1971, pp. 897-898 ; T.J. MCDERMOTT, « Types of seniority provisions and the measurement of ability », *Arbitration Journal*, vol. 25, 1970, pp. 101-106. Voir également : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 567-571. Pour des exemples des différents types de clauses d'ancienneté, voir : A. BARRE, G. GRENIER, D. ROY, *Tableaux analytiques des décisions d'arbitres de griefs au Québec, 1961-73* (sous la direction de P. Verge), Collection instruments de travail, Université Laval, Département de relations industrielles, Québec, 1973, pp. 77-78, tableau 5, sous la rubrique « Critères de la convention collective ».

182. *Le syndicat des employés de Canadian Vickers Ltée (C.S.N.), Division Marine v. Canadian Vickers Ltée, Division Marine*, (1978) S.A.G. 1069, à la page 1071. En l'espèce, la disposition pertinente de la convention, non reproduite dans la sentence, se lisait comme suit :

Le faible pourcentage des conventions collectives renfermant ce type de clause¹⁸³ et sa facilité d'administration nous semblent expliquer la rareté des sentences arbitrales dans lesquelles le litige porte sur l'interprétation d'une telle règle de droit.

B — Les clauses d'ancienneté combinée

Dans les clauses d'ancienneté combinée (dite « modifiée »), des critères autres que l'ancienneté sont également pris en considération. Elles se subdivisent en trois grandes catégories, selon les formules : à compétence suffisante, l'ancienneté prime ; à compétence égale, l'ancienneté prime ; l'ancienneté est un critère parmi d'autres.

1. À compétence suffisante, l'ancienneté prime

Selon ce type de clause, l'ancienneté est le critère déterminant si le salarié peut satisfaire aux exigences normales de l'emploi. Ainsi, un employé plus ancien qui répond aux exigences du poste doit être préféré à un salarié plus qualifié mais plus jeune en terme d'ancienneté. Toutefois, l'ancienneté ne donne pas, dans ce contexte, un droit absolu d'être préféré par rapport à un salarié moins ancien¹⁸⁴.

Rappelant la portée de ce type de clause, l'arbitre Harold Lande écrivait :

« ... On trouve assez souvent dans les conventions collectives que le droit de priorité est accordé à l'employé ayant plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse « remplir les exigences de la tâ-

* 11.06

Mise à pied (cessation d'emploi à cause d'un manque de travail).

a) ...

b) Les parties conviennent que l'ancienneté totale de classification est le facteur déterminant pour toute mise à pied.

Ainsi lors d'une mise à pied dans une classification donnée, l'employé à l'essai est le premier à être mis à pied et, par la suite, l'employé ayant le moins d'ancienneté ».

Voir également : *Canadian Gypsum Company Limited v. Le syndicat national des employés de Canadian Gypsum Co. Ltd (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 529, R. Tremblay, arbitre.

183. Voir : G. HÉBERT, *Négociation collective I : Syllabus du cours REI 1300*, la librairie de l'Université de Montréal, 1977-1978, pp. 211-212, tableau 7-1.

184. À titre d'exemple, voir : *Le Centre Berthelet Inc. v. Le Syndicat national des employés du Centre Berthelet Inc. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 633, C. Beaulieu, arbitre ; *Union internationale des employés professionnels et de bureau v. Gaz Métropolitain*, (1974) S.A.G. 1556, J.-R. Boivin, président ; *Empire Electroplating Works Ltd. v. Les métallurgistes unis d'Amérique, local 6123*, (1975) S.A.G. 931, P. Imbeau, arbitre.

che », et la jurisprudence a souvent interprété ces mots pour vouloir dire que le plaignant n'est pas nécessairement obligé d'atteindre le même niveau de compétence que celui qu'il veut remplacer. *Il lui incombe seulement de remplir les exigences minimum de la tâche... »* ¹⁸⁵. (Italiques ajoutées).

En d'autres termes, l'ancienneté prévaut à la condition que l'employé puisse remplir les exigences normales de l'emploi, c'est-à-dire qu'il puisse répondre à des exigences raisonnables, mais non maximales ¹⁸⁶.

Par ailleurs, le défaut d'un salarié plus ancien de se prévaloir de ses droits ne libère pas l'employeur de ses obligations. Dans la mesure où il répond aux conditions prévues dans la convention, un autre employé peut réclamer la préférence, sur la base de son ancienneté ¹⁸⁷.

2. À compétence égale, l'ancienneté prime

Selon ce type de clause, l'ancienneté devient le critère déterminant si la compétence entre les candidats est relativement égale, c'est-à-dire s'il y a égalité dans les autres critères. Signalant la distinction existante entre ces deux premières catégories de clauses d'ancienneté combinée, le professeur Bora Laskin, maintenant juge en chef de la Cour suprême du Canada, écrivait :

« ... Two alternative themes are generally found in seniority articles. Under one, seniority is qualified in greater or lesser degree by a requirement of ability or competence to do the required work. In such case, a senior man who is equal to the

185. *La Compagnie de profiles Reynolds Limitée v. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6087*, R.D.C.D. no 21-3, le 25 août 1969, H. Lande, arbitre, p. 3. En l'espèce, la clause d'ancienneté reconnaissant à l'employeur la responsabilité de diriger l'usine « avec la plus grande efficacité possible », l'arbitre exige non seulement une compétence minimum ou même moyenne, mais, au contraire, la meilleure compétence.

186. À titre d'exemple, voir : *Hôtel-Dieu St-Valier de Chicoutimi v. Le Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu St-Valier de Chicoutimi et Jean-Marie Beaulieu*, (1970) S.A.G. 749, R. Chouinard, président ; *Hôpital Notre-Dame de Trois-Pistoles Inc. v. Le Syndicat national des employés de l'Hôpital de Trois-Pistoles (C.S.N.-C.N.T.U.)*, (1975) S.A.G. 245, L. Bernier, président.

187. Voir la décision sur l'objection préliminaire in *Le Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville (C.S.N.) v. L'Abattoir de Berthier Inc.*, (1978) S.A.G. 1496, A. Sylvestre, arbitre, p. 1497.

Voir également : *McGraw-Edison of Canada Limited, division National Electric Coil v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6435*, (1977) S.A.G. 427, A. Rousseau, arbitre. À la page 433, l'arbitre qualifie le droit invoqué par le plaignant « de la nature d'un droit conditionnel assujéti à une condition résolutoire ».

job is entitled to it, although there may be a junior applicant who can do it better. The other theme involves a contest between competing applicants, and seniority governs only when their competence or ability is relatively equal... »¹⁸⁸.

S'interrogeant par la suite sur la caractérisation de la disposition pertinente de la convention collective, il s'exprimait ainsi :

« ... While art. 44 is far from an artistic triumph in drafting, I see no escape from the conclusion that the reference therein to « equal » imports a competition between applicants rather than a mere appraisal of their qualifications against the demands of the job. I can give no other sensible meaning to the content in which the term « equal » appears in art. 44. The equality referred to cannot be an equality in the factors of ability and experience but rather an equality as between competing applicants in respect of those factors. It follows hence that it was essential to the union's case that Doyle's experience and ability be equal (*or relatively equal — I believe it is futile to speak of absolute equality in such cases*) to the experience and ability of Dutton ; or correlatively, it was essential to the company's position that Dutton's experience and ability be shown to be superior to the experience and ability of Doyle... »¹⁸⁹. (Italiques ajoutées).

Ainsi, l'ajout du mot « relativement » ne change rien, au plan de l'application, « ce genre de mesure étant essentiellement relatif »¹⁹⁰.

De plus, en présence d'une clause renfermant l'expression « .. lorsque la compétence sera relativement égale... », on a jugé que le grief doit être accueilli s'il n'est pas démontré que la com-

188. Re *United Automobile Workers and Westeel Products Ltd*, (1960) 11 L.A.C. 199 citée in *Le Syndicat des travailleurs des produits chimiques de McMasterville v. Canadian Industries Limited*, (1974) S.A.G. 538, J.R. Boivin, président.

189. *Ibid.*, à la page 200.
L'article 44 prévoyait que « In all cases of promotion (within the scope of this agreement) to higher paid jobs or to better jobs with equal pay, experience and ability to perform the work required shall be considered *but when these factors are equal seniority shall govern* ». (Italiques ajoutées).

190. *L'Office de la construction du Québec v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1978) S.A.G. 143, C. D'Aoust, président, p. 145.

Contra : *Le Service forestier de l'U.C.C. v. Domtar Newsprint Ltd*, (1968) R.D.T. 156, V. Trépanier, président. En l'espèce, le tribunal exige une égalité absolue.

pétence des salariés préférés au plaignant est « significativement supérieure »¹⁹¹ à celle de ce dernier. Dans le cas contraire, le tribunal doit alors négliger le critère d'ancienneté et maintenir la décision de l'employeur.

En résumé, alors que les candidats se mesurent au poste en vertu du premier type de clause, cette seconde catégorie implique une compétition entre les postulants. Ainsi, un employé moins ancien mais plus qualifié sera préféré à un salarié plus ancien, même si ce dernier satisfait aux exigences de l'emploi.

3. *L'ancienneté est un critère parmi d'autres*

Selon un troisième type de clause d'ancienneté combinée, les différents critères de décision sont considérés sur un même pied. À titre d'exemple, dans l'affaire *A & D Prévost Limitée*, la disposition pertinente de la convention prévoyait que : « Dans tous les cas de permutation, promotion, transfert, démotion, mise à pied et réembauchage, la compagnie prendra en considération l'ancienneté des employés et leur habileté et expérience à faire le travail »¹⁹².

Contrairement à ce qui s'est passé dans la jurisprudence américaine¹⁹³ et canadienne-anglaise¹⁹⁴, la portée de ce type de clause a suscité peu de commentaires chez nous.

En guise de conclusion, rappelons simplement que les clauses d'ancienneté modifiée attribuent un poids différent à chacun des critères, selon différentes combinaisons d'ancienneté et de compétence.

191. Voir : *La Commission de l'industrie de la construction v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.-C.T.C.)*, (1975) S.A.G. 713, E. Moalli, président, p. 721. Le tribunal invoque les décisions suivantes : *In re Interlake Steel Corporation (Riverdale Plant) v. United Steelworkers of America, local 1053*, 46 L.A. 23 ; *Bristol Steel and Iron Works Incorporated v. International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Shopmen's, local 753*, 66-2 ARB 8706 ; *Pittsburgh — Des Moines Steel Company v. United Steelworkers of America, local 2789*, 71-1 ARB 8028 ; *Re Textile Workers Union and Lady Galt Towels Ltd*, 20 L.A.C. 382.

À tort, dans l'affaire *Northern Electric Company Limited v. L'Association des employés de Northern Electric (grief Georgette Léger)*, (1970) S.A.G. 1149, l'arbitre Elphège Marier semble réduire le concept de la compétence égale énoncé dans la convention à celui de la compétence suffisante.

192. *A & D Prévost Limitée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 235, P. Dell'Aniello, arbitre.

193. Voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 570-571.

194. Voir : PALMER, *op. cit.*, pp. 405-407 ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 252-253.

SECTION II — Classification selon l'aire d'ancienneté

On peut également différencier les clauses d'ancienneté selon l'étendue de l'aire d'ancienneté, c'est-à-dire selon le « cadre à l'intérieur duquel un travailleur peut bénéficier de droits d'ancienneté »¹⁹⁵. Suivant le texte des conventions collectives, on parlera notamment d'ancienneté de classification¹⁹⁶, de département¹⁹⁷, d'établissement¹⁹⁸, voire même à l'échelle de l'unité d'accréditation¹⁹⁹. À la lecture des sentences arbitrales, on constate que les arbitres retiendront l'unité d'ancienneté déterminée expressément par les parties ou procéderont par interprétation. À titre d'exemple, dans l'affaire *Canadian Gypsum Company Limited*²⁰⁰, le tribunal d'arbitrage, à la lumière des dispositions pertinentes de la convention, conclut que dans les cas de mise à pied l'ancienneté départementale devait d'abord être appliquée et ensuite l'ancienneté d'usine.

Par ailleurs, comme l'ont noté Elkouri et Elkouri : « Although seniority often is both acquired and exercised in one unit, the con-

195. G. DION, *op. cit.*, p. 13.

196. Voir : *Hôpital Saint-Joseph de Lachine v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 580-3, le 21 décembre 1964, J.-L. Péloquin, président ; *Locweld and Forge Products Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 50-6, le 5 avril 1968, L.-P. Brizard, arbitre.

Voir également : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de la Commission hydroélectrique de Québec*, R.D.C.D. no 357-1, le 2 septembre 1965, R. Lippé, arbitre. En l'espèce, le litige porte sur l'interprétation du mot « classification ».

197. Voir : *Sorel Industries Limited v. Syndicat national de l'industrie métallurgique*, R.D.C.D. no 20-3, le 14 septembre 1961, M. Lafontaine, président ; *Le Syndicat national des travailleurs de l'industrie chimique de St-Jean et Iberville v. Chemcell Fibres Limited*, (1964) R.D.T. 254 ou R.D.C.D. no 70-2, H. Lande, président ; *Fashion Craft Mfgr Limited v. Le Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville Inc.*, R.D.C.D. no 10-1, le 19 mars 1964, L. Lalonde, président ; *The Ogilvie Flour Mills Co. Ltd v. Le Syndicat national des employés de The Ogilvie Flour Mills Co. Ltd*, R.D.C.D. no 50-5, le 23 février 1968, H. Lande, arbitre ; *Mono-Lino Service Enr. v. Le Syndicat national de l'imprimerie de Québec (C.S.N.) inc.*, (1973) S.A.G. 203, P. Dionne, arbitre ; *A. & D. Prévoist Ltée v. Vitriers et travailleurs du verre, unité locale 1135*, (1979), S.A.G. 1259, C. Lauzon, arbitre.

198. Voir : *Hôpital Ste-Thérèse v. Le Syndicat national des employés de l'hôpital Ste-Thérèse de Shawinigan*, R.D.C.D. no 4-4, le 25 juin 1969, G. Gauthier, président ; *Hôpital de Sept-Iles v. Le Syndicat national des services hospitaliers de Sept-Iles (grief Dame Raymonde Ouellet)*, (1970) S.A.G. 976, A. Gervais, président ; *Nettoyage Express Inc. v. Syndicat national des employés de buanderie*, (1970) S.A.G. 1088, B. Côté, arbitre ; *Soma Inc. v. Syndicat national des employés de Soma*, (1971) S.A.G. 890, G. Dulude, arbitre.

199. Voir : *Union des employés de commerce, local 500 v. Magasin Co-op de Rimouski*, (1973) S.A.G. 1978, P.-A. Gendreau, arbitre.

200. Voir : *Canadian Gypsum Company Limited v. Le Syndicat national des employés de Canadian Gypsum (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1111, R. Tremblay, président.

tract may provide (or be so interpreted) that seniority is acquired in one unit and exercised in another » ²⁰¹.

Enfin, soulignons que les parties peuvent prévoir différentes unités d'ancienneté selon les différents aspects du champ d'application. À titre d'exemple, la convention peut stipuler que l'ancienneté d'usine sera la base de calcul dans les cas de promotion et mutation, tandis que l'ancienneté départementale s'appliquera dans les cas de mise à pied et de rappel au travail ²⁰².

201. ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 556.

202. Voir l'interprétation retenue in *Canadian Gypsum Company Limited v. Le Syndicat national des employés de Canadian Gypsum (C.S.N.)*, précitée.

CHAPITRE III

LA MISE EN OEUVRE DES CLAUSES D'ANCIENNETÉ

L'employeur, en vertu de ses droits de gérance, prend l'initiative d'appliquer la convention collective. Il n'en va pas autrement en matière de droits d'ancienneté. La convention collective ou la jurisprudence arbitrale lui imposent deux formalités au point de départ.

L'hypothèse que nous examinons suppose qu'il y a au moins un poste à combler. L'employeur a donc sous ce chef une obligation d'information à l'endroit des salariés pouvant y avoir droit. D'autre part, il doit également décider s'il veut ou non accorder une période de formation au salarié qu'il choisira ou si celui-ci devra se contenter d'une période d'essai.

SECTION I — L'affichage des postes

Afin de permettre aux salariés intéressés de soumettre leur candidature, les parties prévoient habituellement l'utilisation d'affiches pour faire connaître la disponibilité des emplois, à l'occasion d'une vacance ou de la création d'un nouveau poste. À ce propos, l'arbitre Guy Dulude écrivait :

« ... Un emploi est devenu disponible lorsque son titulaire l'a laissé vacant par suite d'une promotion, d'une dégradation, d'un transfert, d'un départ ou de quelque'autres circonstances analogues.

Par ailleurs, l'on est en face d'une création d'un nouvel emploi chaque fois que l'on augmente le personnel, par suite de l'installation d'une nouvelle pièce de machinerie ou encore par suite d'une augmentation d'équipes ou de quarts de travail... » 203.

203. *Canadian Technical Tape Ltd v. L'Union des travailleurs du carton et du papier façonnés*, (1974) S.A.G. 329, G. Dulude, à la page 332. En l'espèce, l'arbitre conclut qu'il s'agissait de la création d'un nouvel emploi et qu'il y avait lieu, selon la convention, de procéder à un affichage à l'échelle de l'usine.

Voir également : *La Cie Québec Poultry Ltée v. Le Syndicat des employés de la Cie Québec Poultry Ltée*, (1973) S.A.G. 224, R. Lippé, président. Dans cette dernière décision, le tribunal décide majoritairement que, l'ancienneté s'appliquant par division, l'affichage des postes devait être fait seulement dans la division où les nouvelles occupations existent, à moins de disposition contraire dans la convention.

Aussi, on a jugé qu'une nouvelle allocation des effectifs lors de l'introduction d'un nouvel équipement²⁰⁴, la désignation d'une nouvelle assignation de travail²⁰⁵, de même que la reclassification d'un poste existant²⁰⁶, ne peuvent être assimilées à la création d'un nouvel emploi. Par contre, dans la mesure où la preuve révèle qu'il y a effectivement eu ouverture d'un nouveau poste, couvert par la convention liant les parties, les arbitres annulent la nomination faite par l'employeur et ordonnent que l'on procède à l'affichage en conformité avec la convention collective²⁰⁷.

Par ailleurs, les tribunaux d'arbitrage ont jugé que les mots « poste vacant » devaient être compris dans le sens d'un emploi devenu vacant de façon permanente²⁰⁸. En d'autres termes, un poste devient vacant lorsque son titulaire le quitte définitivement. Aussi, dans l'hypothèse où un employé est absent de son poste pour raison de santé²⁰⁹ ou à cause d'une affectation temporaire²¹⁰, on a décidé que les conditions d'application des dispositions relatives à l'affichage n'étaient pas remplies. De même, le statut de

204. Voir : *Domtar Packaging Limited v. Union internationale des travailleurs des industries chimiques, local 314*, R.D.C.D. no 307-5, le 11 mars 1970, A. Rousseau, président.

205. Voir : *C.H.R.C. Limitée v. L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.-C.T.C.)*, (1978) S.A.G. 157, C. Beaulieu, président.

206. Voir : *Les engrais du Saint-Laurent Limitée v. Le Syndicat national des engrais du Saint-Laurent de Valleyfield (C.S.N.)*, (1978) S.A.G. 766, L.-P. Brizard, arbitre.

207. Voir : *La Commission scolaire régionale Le Gardeur v. Le Syndicat des employés des maisons d'enseignement de la régionale Le Gardeur*, (1971) S.A.G. 211, C. Beaulieu, arbitre ; *Le Syndicat des employés municipaux de Ste-Anne de Bellevue v. La Ville de Ste-Anne de Bellevue*, (1975) S.A.G. 1261, J.-D. Gagnon, arbitre ; *Vic Store Fixture Inc. v. L'Union internationale des remboureurs de l'Amérique du Nord, local 573*, (1977) S.A.G. 51, L. Bélanger, arbitre.

208. Voir : *Hôpital St-Joseph de Lac Mégantic v. Syndicat national du service hospitalier de Lac Mégantic*, R.D.C.D. no 307-4, le 12 novembre 1968, C. Bisson, président ; *Le Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean v. Gagnon et Frères de Roberval Ltée*, (1971) S.A.G. 568, G. Racine, président ; *Sivaco Wire and Nail Company v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6818*, (1972) S.A.G. 311, C. Lauzon, arbitre.

Voir également : *Le Syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools (C.S.N.) v. La Régie des alcools du Québec*, (1972) R.D.T. 174, V. Trépanier. En l'espèce, l'arbitre retient la thèse favorisant une interprétation large des mots « poste vacant », incluant le poste nouvellement créé. Dans le même sens, voir : *La Société des alcools du Québec v. Le Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1319, P.-A. Lachapelle, arbitre, p. 1324.

209. Voir : *Le Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean v. Gagnon et Frères de Roberval Ltée*, précitée ; *Sivaco Wire and Nail Company v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6818*, précitée. Dans cette dernière décision, l'arbitre invoque notamment l'affaire *United Steelworkers, re United Steel Wares Limited*, 5 L.A.C. 2065.

210. Voir : *Sivaco Wire and Nail Company v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6818*, précitée.

chef d'équipe n'étant pas une fonction au sens de la convention collective, on a décidé que l'employé désigné accomplit une tâche additionnelle à sa fonction habituelle, sans que les dispositions quant à l'affichage des positions vacantes ne s'appliquent ²¹¹. De plus, un arbitre a considéré que « le départ (d'un) salarié (en probation) remet les parties dans le même état juridique où elles se trouvaient lors de la venue de ce salarié. En conséquence, l'affichage (n'a) pas à être repris » ²¹².

Quant aux avis de poste vacant, dans la mesure où la convention collective impose à l'employeur une ou des obligations spécifiques relativement à leur contenu, il faut que ceux-ci soient rédigés conformément à la convention ²¹³. À défaut d'exigences précises, un arbitre a considéré « qu'en autant qu'un avis de poste vacant ne ferme pas le poste à quelque candidature que ce soit, il ne peut être mis de côté, même s'il comporte des mentions pouvant sembler impertinentes » ²¹⁴. Dans le même sens, on a décidé que l'affichage ne doit pas nécessairement contenir toutes les conditions d'admissibilité mais plutôt une description de tâche suffisante pour éclairer les postulants ²¹⁵.

211. Voir : *La Ville de Trois-Rivières v. Le Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières Inc.*, (1974) S.A.G. 809, P. Dionne, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6394 v. Al. E. and C. Ltd.*, (1974) S.A.G. 2124, M. Brière, président.

Dans le même sens, voir : *BROWN et BEATTY, op. cit.*, pp. 204-205.

212. *Société des alcools du Québec v. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec*, (1976) S.A.G. 1444, C. D'Aoust, arbitre, p. 1446.

Contra : *La Cie Domtar Ltée v. Les Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, (1971) S.A.G. 6, A. Melançon, président.

213. Voir : *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. L'Association professionnelle du personnel administratif de la Commission des écoles catholiques de Montréal Inc. (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 612, L. Cossette, président ; *Centre hospitalier général La-salle v. Les Infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1978) S.A.G. 594, J. Sexton, président.

214. *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. L'Association professionnelle du personnel administratif de la Commission des écoles catholiques de Montréal Inc. (C.S.N.)*, précitée, p. 615.

215. *Commission scolaire le Gardeur v. Syndicat des employés de soutien des maisons d'enseignement de la Commission scolaire Le Gardeur (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 451, G. Dulude, arbitre. Voir également : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre.

Contra : *Bilrite Furniture Mfg. Inc. v. Syndicat national des employés de Bilrite*, (1977) S.A.G. 729, G. Dulude, arbitre. Voir également : *Dominion Stores Limited v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1974) S.A.G. 963, R. Tremblay, président.

D'autre part, il ressort de la jurisprudence arbitrale qu'un employeur, en vertu de ses droits de gérance, conserve le droit d'abolir un poste devenu vacant, sauf s'il est contraint de le maintenir par une disposition expresse de la convention collective ²¹⁶. Endossant ce principe, l'arbitre Jean-Paul Lalancette écrit :

« ... À moins d'un texte clair dans la convention collective qui permet à l'arbitre d'intervenir et d'ordonner le maintien du poste et ensuite l'affichage, l'arbitre ne peut pas intervenir en cette matière, car il s'agit là d'un droit réservé à la gérance et il serait « impropre » que l'arbitre rende une telle ordonnance... » ²¹⁷.

Toutefois, dans la mesure où l'employeur s'est engagé à combler une fonction supérieure devenue vacante par voie de promotion dans un délai de six mois, on a considéré que l'employeur était lié par cette obligation pour la durée de la convention collective ²¹⁸. De même, l'employeur ne peut prétendre avoir aboli un poste devenu vacant si, dans les faits, il s'avère que le travail est effectué par un contremaître ²¹⁹.

Dans la même veine, les tribunaux d'arbitrage ont jugé que, sous réserve de circonstances particulières ²²⁰, l'employeur n'est

216 Voir : *Pirelli Cables Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7016 (C.I.O.)*, (1974) S.A.G. 1543, C. Beaulieu, arbitre ; *Syndicat des employés de bureau de la commission scolaire régionale Maisonneuve v. La Commission Scolaire Chomedey de Laval*, (1976) S.A.G. 926, J.-Y. Durand, président ; *Syndicat national des employés municipaux de Tracy v. La Corporation municipale de la Ville de Tracy*, (1977) S.A.G. 793, J.-P. Lalancette, arbitre ; *Cité de Shawinigan v. Syndicat professionnel des policiers et pompiers de la Cité de Shawinigan*, (1979) S.A.G. 551, C. Rondeau, arbitre. Voir également : *Syndicat national des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal v. Commission des écoles catholiques de Montréal*, SE 0406, le 26 février 1975, J.-M. Lavoie, président.

217. *Syndicat national des employés municipaux de Tracy v. La Corporation municipale de la Ville de Tracy*, précitée, p. 800. Le lecteur aurait avantage à consulter la jurisprudence analysée par l'arbitre et rapportée in *Labour Arbitration Cases*, reconnaissant à l'employeur l'autorité pour déterminer s'il y a vacance. À ce propos, voir : PALMER, *op. cit.*, pp. 431-433 ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 203 et ss.

218. Voir : *Cité de Shawinigan v. Syndicat professionnel des policiers et pompiers de la Cité de Shawinigan*, précitée. Voir également : *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal v. La Ville de Montréal*, R.D.C.D. no 320-4, le 23 février 1968, V. Melançon, président.

219. Voir : *Canadian Technical Tape Ltd v. Union des travailleurs du carton et du papier façonnés*, (1973) S.A.G. 2164, R. Savoie, arbitre. Voir également : *Centre hospitalier Jacques-Viger v. Union des employés de service, section locale 298*, (1977) S.A.G. 1451, C. Rondeau, arbitre ; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides v. Commission scolaire St-Jérôme*, (1979) S.A.G. 1371, S. Simard, président.

220. Voir : *Syndicat professionnel des policiers de Beauport Inc. v. Ville de Beauport*,

pas tenu de remplir un poste après l'avoir affiché ²²¹. Ainsi, dans l'éventualité où un poste est affiché par erreur, l'employeur conserve le privilège de ne pas le combler ²²².

Enfin, en l'absence de disposition quant à la procédure à suivre lors d'une promotion, un tribunal d'arbitrage a jugé que, dans la mesure où la convention collective prévoyait la conservation de l'ancienneté lors d'une absence en raison d'un accident de travail, l'employeur avait l'obligation de prévenir le plaignant qu'un poste était devenu vacant ²²³. Dans le même sens, on a décidé que la plaignante conservait le droit de postuler pour un poste à temps partiel alors qu'elle bénéficiait d'un congé de maternité prolongé, la convention collective lui reconnaissant le maintien de tous les droits et privilèges se rattachant à son emploi ²²⁴. Par contre, un arbitre a considéré « que dans tous les cas d'un poste vacant, nouveau poste ou création d'un nouveau poste, il y a une procédure à suivre et que ne peuvent faire un grief que ceux qui ont été lésés par la sélection faite par l'employeur alors que leur nom figurait parmi les applicants » ²²⁵. Toutefois, dans cette dernière décision, la convention ne particularisait aucun droit pour les employés absents pour cause de maladie.

(1977) S.A.G. 1051, R. Blouin, arbitre. En l'espèce, le plaignant avait soumis sa candidature à un poste que l'employeur s'était engagé formellement à combler et il avait réussi les examens.

221. Voir : *La Ville de Montréal v. Le Syndicat professionnel des ingénieurs de la Ville de Montréal*, R.D.C.D. no 307-2, le 23 février 1967, L. Lalande, arbitre ; *Le Gouvernement du Québec v. Le Syndicat des professeurs de l'État du Québec*, (1974) S.A.G. 2020, H. Lande, président.

Voir également : BROWN and BEATTY, *op. cit.*, p. 208, PALMER, *op. cit.*, p. 435. Ces auteurs signalent que certains arbitres ont considéré que l'employeur était lié par l'affichage, dans certaines circonstances. En ce sens, voir : *Construction St-Paul Limitée v. Syndicat national des employés de Construction St-Paul Limitée (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1209, J.-P. Lemieux, arbitre.

222. Voir : *Roland Brochu v. Centre hospitalier universitaire*, (1971) S.A.G. 1233, R. Fréchette, président.

223. Voir : *Canadian Westinghouse Co. Ltd v. Association des employés de la Canadian Westinghouse Co. Ltd*, R.D.C.D. no 566-7, le 26 janvier 1968, E. Marier, président. Voir également : *Bruck Mills Limited v. Local 1690-1963 de l'Union des ouvriers du textile d'Amérique*, (1974) S.A.G. 2129, R. Tremblay, arbitre.

224. *Cegep de Victoriaville v. Syndicat des employés du Cégep de Victoriaville*, (1978) S.A.G. 1039, L. Bélanger, président.

225. *Le Syndicat des employés de la coopérative agricole de Granby (C.S.D.) v. La Coopérative agricole de Granby*, (1977) S.A.G. 324, J.-P. Lalancette, arbitre, p. 327.

SECTION II — Période d'essai et période de formation

Lors de l'exercice de son droit d'ancienneté, un salarié peut-il réclamer une période d'essai afin de démontrer qu'il possède les aptitudes requises ou exiger une période de formation afin d'acquérir les connaissances nécessaires au poste ? En l'absence d'une disposition expresse dans la convention collective, les tribunaux d'arbitrage, presque sans exception, ont jugé que l'employeur n'est pas tenu d'accorder au salarié une période d'essai ou de formation ²²⁶. En ce sens, l'arbitre André Rousseau écrit :

« ... on ne saurait exiger de l'employeur qu'il assume des responsabilités de formation, de familiarisation ou de recyclage, autres que celles que la convention lui a clairement imposées... » ²²⁷.

En d'autres termes, à défaut d'indication contraire dans la convention collective, on a considéré qu'un candidat doit être compétent pour effectuer immédiatement le travail qu'il postule ²²⁸.

226. Voir : *Sorel Steel Foundries Limited, Sorel v. Syndicat national des fonderies de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 2-2, le 27 septembre 1961, R. Lippé, président ; *A.C. Leslie and Company Ltd, Ville St-Michel v. United Steelworkers of America, local 5001*, R.D.C.D. no 40-2, le 14 novembre 1961, J. Poisson, président ; *MacKinnon Structural Steel Co. Ltd v. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 40-3, le 6 février 1962, R. Lippé, président ; *L'Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel v. Quebec Iron and Titanium Corporation*, (1964) R.D.T. 366, J. Poisson, président ; *Syndicat national de l'amianté d'Asbestos Inc. v. Canadian Johns-Manville Company Limited*, R.D.C.D. no 70-1, le 16 avril 1963, H. Lande, président ; *Wilhelmy Automobiles Limitée v. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511*, R.D.C.D. no 85-3, le 21 juin 1965, L. Girard, président ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de la Commission hydroélectrique de Québec*, R.D.C.D. no 972-1, le 2 septembre 1965, R. Lippé, arbitre ; *Northern Electric Company Limited v. Association des employés de Northern Electric*, (1970) S.A.G. 333, E. Marier, président ; *York Division of Borg Warner (Canada) Limited v. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6333*, (1970) S.A.G. 342, E. Marier, arbitre ; *Westinghouse Canada (Granby) v. Association des employés de Canadian Westinghouse de Granby*, (1973) S.A.G. 928, J. Sylvestre, arbitre. Voir également : *Le Syndicat national des employés municipaux de Shawinigan (C.S.N.) v. La Cité de Shawinigan*, R.D.C.D. no 566-6, le 4 août 1965, J.-L. Marchand, arbitre. En l'espèce, la convention laissait à l'employeur une entière discrétion pour juger de l'opportunité d'organiser des cours de perfectionnement.

Contra : *Université Laval, Québec v. Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. no 5-4, le 22 novembre 1963, A. Dumontier, président ; *Le Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma v. Hôtel-Dieu d'Alma*, décision non rapportée, le 30 décembre 1969, J.-C. Simard, président, citée in *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hôpital La Providence de Magog*, (1973) S.A.G. 1208, J.-L. Dubé, président, à la page 1220.

227. *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067, A. Rousseau, arbitre, à la page 1074.

228. À titre d'exemple, voir : *National Asbestos Mines Limited, Thetford Mines v. La Fédération nationale de l'industrie minière incorporée*, R.D.C.D. no 21-1, le 20 mars 1964, L. Lortie, président.

D'autre part, dans la mesure où la convention collective prévoit que le candidat à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai, on a jugé qu'un salarié doit répondre préalablement aux exigences de base du poste, avant de pouvoir réclamer le bénéfice d'une période d'essai ²²⁹. En d'autres termes, l'employeur n'a pas l'obligation d'accorder, dans tous les cas, une période d'essai pour vérifier les capacités d'un employé. Dans cette perspective, un tribunal présidé par Émile Moalli écrit :

« ... En d'autres mots, lorsque dans un cas de déplacement la compagnie est persuadée de l'inutilité d'une période d'essai pour déterminer l'incapacité d'un employé à remplir l'occupation qu'il demande, elle peut refuser la requête de ce dernier sans même lui accorder le bénéfice d'une période d'essai. Évidemment, si l'employé considère mal fondée cette décision de la compagnie, il peut la contester en recourant à la procédure des griefs... » ²³⁰.

Notons que des décisions récentes, à l'extérieur du Québec, reconnaissent dans certaines circonstances la possibilité pour un employé de réclamer une période de familiarisation. À ce sujet, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 264-265 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 408-409 ; Bryan WILLIAMS, « Promotion and seniority » in HICKLING, *op. cit.*, pp. 108-111.

229. Voir : *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hôpital La Providence de Magog*, précitée, à la page 1220 ; *Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat canadien de la fonction publique*, (1973) S.A.G. 2334, V. Melançon, arbitre, à la page 2336 ; *Commission scolaire Le Gardeur v. Syndicat des employés de soutien des maisons d'enseignement de la commission scolaire Le Gardeur (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 451, G. Dulude, arbitre, aux pages 453-455 ; *L'Union nationale et catholique des menuisiers et facteurs d'orgues de St-Hyacinthe Inc. v. Casavant Frères Limited*, (1974) S.A.G. 560, J. Sylvestre, arbitre ; *L'Hôpital St-Michel-Archange v. Le Syndicat des employés de l'Hôpital St-Michel Archange*, (1975) S.A.G. 779, A.-P. Casgrain, président, à la page 781 ; *Mont St-Aubert v. L'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1975) S.A.G. 810, L. Bélanger, arbitre, aux pages 819-820 ; *Hôpital Jean-Talon v. Syndicat national des employés de l'Hôpital Jean-Talon (C.S.D.)*, (1975) S.A.G. 962, C. Beaulieu, président, aux pages 966-967. Voir également : *La Commission scolaire régionale Jérôme Le Royer v. L'Association du personnel administratif de la commission scolaire régionale Le Royer*, (1975) S.A.G. 1054, L. Cossette, président. En l'espèce, la convention prévoyait une période de formation de six semaines de travail. *Contra* : *La Ville de Plessisville v. Le Syndicat national des employés municipaux de Plessisville*, (1973) S.A.G. 286, J.-P. Deschênes, arbitre.

230. *E.R. Squibb and Sons Ltd v. Le Syndicat national des employés de E. R. Squibb and Sons Ltd (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 194, E. Moalli, président, à la page 198. En l'espèce, la disposition pertinente de la convention prévoyait que « l'employé forcé de quitter son département selon le paragraphe c pourra déplacer un employé avec moins d'ancienneté d'usage que lui, à la condition de pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation, après une période d'essai pratique et suffisante déterminée par la compagnie ». Voir également : *Crane Canada Limitée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 582-4, le 27 juin 1969, H. Lande, arbitre.

De même, dans l'hypothèse où la convention prévoit que l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, à la condition que le candidat puisse faire son travail normalement à la fin de la période d'essai, on a jugé que l'employeur n'a pas l'obligation de donner inconditionnellement une période d'essai à l'employé le plus ancien ²³¹.

Ainsi, ayant évalué les postulants en fonction des exigences de base du poste, l'employeur peut, au cours de la période d'essai, réévaluer le candidat choisi sur la base de son rendement dans l'occupation. L'employeur possédant ce « deuxième moyen de contrôle » ²³², lorsqu'un salarié plus ancien semble répondre d'une façon raisonnable aux qualifications requises, il a alors droit à une période d'essai.

Par ailleurs, dans l'éventualité où la convention collective prévoit que l'employé promu ou muté aura droit à une période d'essai, un salarié ne peut réclamer en vertu d'une telle disposition le bénéfice d'une période de formation. À ce sujet, Fernand Morin écrit :

« ... Je ne retiens pas non plus la thèse qui voudrait convertir la période de probation (essai) en cours de recyclage et de formation : *il s'agit uniquement, à mon avis, d'une période de contrôle mutuel*, ou si l'on préfère, d'une période préliminaire d'adaptation et d'initiation laissant au salarié un temps jugé suffisant pour qu'il puisse faire ses preuves et démontrer qu'il est capable d'assumer d'une façon convenable ce poste... » ²³³. (Italiques ajoutées).

231. Voir : *La Commission Hydro-électrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 1000 (S.C.F.P.)*, décision non rapportée, le 12 avril 1978, P. L'Heureux, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, décision non rapportée, le 20 novembre 1978, J.-D. Gagnon, arbitre.

232. *L'Union nationale et catholique des menuisiers et facteurs d'orgues de St-Hyacinthe Inc. v. Casavant Frères Limitée*, précitée, à la page 565. Voir également : *Syndicat des employés de la Commission des écoles catholiques de Lasalle v. La Commission des écoles catholiques de Lasalle*, (1971) S.A.G. 819, C. D'Acoust, arbitre.

233. *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.) v. Commission hydroélectrique de Québec et M. Gaétan Trudel*, (1970) S.A.G. 753, F. Morin, arbitre, à la page 757. Voir également : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre, à la page 163 ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1971) S.A.G. 411, P. Verge, arbitre, à la page 419 ; *L'Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Ste-Jeanne D'Arc de Montréal*, (1974) S.A.G. 750,

Ainsi, il existe une différence fondamentale entre une période d'essai et une période de formation. Comme l'a noté un tribunal présidé par Émile Moalli :

« ... Alors qu'en général c'est au cours d'une période de formation qu'un individu acquiert les connaissances et techniques que nécessite la pratique d'un métier ou d'une occupation, ce sera au cours d'une période d'essai qu'il pourra démontrer à quel degré il possède ses connaissances et techniques et qu'il pourra aussi montrer ses capacités à les utiliser... »²³⁴.

Quant aux conditions dans lesquelles doit se dérouler une période d'essai, on a jugé comme inadmissible le fait que le contrôle des postulantes soit assumé par l'une des candidates au poste²³⁵. De plus, un arbitre a décidé qu'une période de six semaines constituait un « délai raisonnable » pour permettre à l'employeur de constater que le plaignant n'avait pas la compétence pour satisfaire aux exigences de la tâche²³⁶.

Enfin, en l'absence d'une disposition expresse à l'effet contraire dans la convention collective, on a décidé que la juridiction de l'arbitre, lorsqu'un salarié est renvoyé à ses anciennes fonctions au cours de la période d'essai, « ne consiste pas à substituer sa propre discrétion à celle que la convention collective reconnaît à (l'employeur), tant que la promotion est temporaire, mais plutôt à s'assurer que (l'employeur) n'agit pas d'une manière capricieuse, irrégulière, ou discriminatoire ou que sa décision ne lui est dictée par la mauvaise foi de ses représentants »²³⁷.

P.-A. Gendreau, président, aux pages 754-755 ; *Canadian Steel Foundries, Division of Hawker Siddeley Canada Ltd v. Montreal Steel and Foundries Workers Union, local 3*, (1976) S.A.G. 992, H. Frumkin, arbitre, à la page 994.

234. *E.R. Squibb and Sons Ltd v. Le Syndicat national des employés de E.R. Squibb and Sons Ltd (C.S.N.)*, précitée, à la page 197.

235. *Monique Gagnon et Syndicat des employés de l'Hôpital Ste-Jean D'Arc v. Hôpital Ste-Jeanne D'Arc*, (1973) S.A.G. 1475, M. Brière, président. À ce sujet, BROWN et BEATTY écrivent : « Manifestly, there is the overriding obligation that the trial or training period be conducted in a fair and objective manner and that it adequately tests and reflects the employee's abilities with respect to the job », *op. cit.*, p. 266. Voir également : PALMER, *op. cit.*, p. 410

236. Voir : *Viau Limitée v. Syndicat national de la biscuiterie de Montréal*, R.D.C.D. no 915-3, le 17 octobre 1969, H. Lande. L'arbitre invoque l'affaire *Re United Electrical Workers, local 253 and Union Carbide Canada Ltd*, (1964) 15 L.A.C. 205.

237. *La Fraternité des policiers de Verdun Inc. v. La Cité de Verdun*, (1973) S.A.G. 653, J.-D. Gagnon, arbitre, à la page 659. Quant à la décision sur les objections préliminaires de l'employeur, voir : *La Fraternité des policiers de Verdun Inc. v. La Cité de Verdun*, (1972) S.A.G. 469, J.-D. Gagnon, arbitre. Voir également : *La Cité de Dorval v. Le Syndicat national des employés municipaux de Dorval*, (1979) S.A.G. 1809, C. Lauzon, arbitre.

“But seniority is a term of industrial origin, a word of art of the real world, rather than a concept invented by social scientists”

Frederic Meyers

DEUXIÈRE PARTIE

L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE DU SALARIÉ ET LE CONTRÔLE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR PAR L'ARBITRE

INTRODUCTION

Comme nous l'avons signalé antérieurement, les clauses d'ancienneté combinée se retrouvent dans un très fort pourcentage des conventions collectives. En vertu de ces dispositions, l'employeur est appelé à juger de la compétence du salarié, soit pour lui accorder une promotion, soit pour le mettre à pied lors d'une pénurie de travail, etc.

Le salarié qui estime que l'employeur a mal évalué sa compétence peut loger un grief. L'arbitre étudie alors l'évaluation qu'a faite l'employeur de la compétence du salarié, et contrôle, en regard de la convention collective, l'importance accordée à ce critère.

Dans les pages qui suivent, nous examinerons les modes d'évaluation de la compétence (chapitre 1) et le pouvoir de révision de l'arbitre (chapitre 2). Finalement, quelques problèmes connexes retiendront notre attention (chapitre 3).

CHAPITRE I

LES MODES D'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE

Afin de juger des qualifications des salariés, l'employeur tient compte de la capacité physique, de l'expérience, de la formation, du rendement au travail, etc. De plus, il a parfois recours aux tests pour mesurer certains attributs des postulants.

Dans le cadre de ce chapitre, nous reprendrons chacun de ces moyens d'évaluation de la compétence, à la lumière de la jurisprudence.

SECTION I — L'emploi des tests

Parmi les outils utilisés afin d'évaluer les qualités physiques et mentales des salariés, les tests d'aptitude, de connaissances et d'exécution occupent une place importante. Parfois, les parties prévoient expressément que l'employeur devra faire subir un examen aux candidats, avant d'accorder un poste²³⁸. De même, en l'absence de disposition à l'effet contraire dans la convention collective, les tribunaux d'arbitrage ont reconnu le droit de l'employeur d'imposer à ses employés des tests ou examens, afin d'évaluer leur compétence²³⁹. Cependant, comme l'a noté un tribunal présidé par Lionel Bernier :

« ... La tendance de la jurisprudence actuelle, tout en admettant le droit de l'employeur de faire passer des tests aux candidats à un poste affiché, semble vouloir considérer de tels examens d'aptitude *comme un simple mécanisme de sélection plutôt que comme une exigence formelle*.

238. À titre d'exemple, voir : *La Ville de Pointe-Claire v. Le Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 1841, J.-M. Deporcq, arbitre. En l'espèce, la convention prévoyait que l'employeur devait, dans le cas des chauffeurs et opérateurs, faire subir les examens de la Ligue de sécurité de la province de Québec, s'il décidait de ne pas accorder directement la promotion à l'employé le plus ancien.

239. Voir : *Tobacco Workers International Union, local 265 v. Rothmans of Pall Mall Canada Limited*, R.D.C.D. no 915-2, le 2 novembre 1965, E. Veilleux, président ; *Le Centre Berthelet Inc. v. Syndicat national des employés du Centre Berthelet Inc. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 633, C. Beaulieu, arbitre. Dans cette affaire, le plaignant, au lendemain de l'attribution des postes, invoqua le fait que les tests étaient à la charge des candidats pour ne pas les avoir passés.

Voir également : *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hôpital La Providence de Magog*, (1973) S.A.G. 1208, J.-L. Dubé, président, à la page 1219.

Le tribunal sait, de plus, par expérience, que les tests psychologiques ne font pas toujours justice aux candidats qui y sont soumis... »²⁴⁰. (Italiques ajoutées).

En d'autres termes, les candidats doivent être évalués en fonction de l'ensemble de leur dossier, et non seulement sur la base des résultats d'un examen²⁴¹. En ce sens, on a considéré que l'occupation antérieure du poste par le plaignant pendant un an et demi et ce, à la satisfaction de l'employeur, démontrait, mieux que tout examen, qu'il possédait les qualifications requises²⁴². De plus, un arbitre a jugé que « le résultat global d'un (...) examen ne peut toujours être qu'approximatif puisqu'il dépend non seulement de la qualité des réponses données, mais également du choix des questions posées et du nombre de points accordé à chaque question »²⁴³.

D'autre part, dans le cadre d'un jugement déclaratoire concernant le droit de l'employeur d'imposer des tests aux employés pour évaluer leurs connaissances, leur efficacité et leur habileté à exécuter le travail, un tribunal d'arbitrage présidé par Paul Imbeau concluait :

« ... L'employeur a un droit exclusif d'exercice de sa responsabilité de la sélection du personnel et de l'application de tests pour en mesurer la compétence.

240. *Hôpital Notre-Dame de Trois-Pistoles Inc. v. Le syndicat national des employés de l'hôpital de Trois-Pistoles (C.S.N. - C.N.T.U.)*, (1975) S.A.G. 245, à la page 254.

Dans le même sens : MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 111-113.

241. Voir : *Hôpital des Laurentides v. Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 731, J.-P. Lemieux, président.

242. Voir : *Union internationale des employés professionnels et de bureau v. Gaz Métropolitain*, (1974) S.A.G. 1556, J.-R. Boivin, président. À la page 1560, la majorité écrit : « En somme, l'examen n'étant qu'un moyen de preuve mis à la disposition des postulants, il demeure que son échec n'entraînait pas nécessairement l'inéligibilité au poste vacant. Rien dans la convention collective ou dans l'affichage interdisait (au plaignant) de se servir d'un autre moyen pour faire la preuve de ses qualifications ».

Voir également : *La Maison Notre-Dame de Laval v. Syndicat des éducateurs de Notre-Dame de Laval*, (1975) S.A.G. 1039, J.-D. Gagnon, président.

243. Voir : *L'Association professionnelle des policiers de Saint-Jean v. La Corporation municipale de la Cité de Saint-Jean*, R.D.C.D. no 60-3, le 16 août 1966, L. Parent, arbitre, aux pages 5-6.

Quant à la valeur des résultats d'examen, voir également : *L'Association internationale des pompiers de Montréal v. La Ville de Montréal*, (1966) R.D.T. 492, H. Michaud, arbitre ; *Ville de Montréal v. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal*, (1972) S.A.G. 1599, E. Marier, arbitre. En vertu des dispositions des conventions collectives, le fait d'avoir réussi les examens de la Commission du Service civil n'enlevait pas à l'employeur le droit de juger en dernier ressort des qualifications des candidats.

Si des tests sont utilisés, qu'ils soient théoriques, pratiques ou une combinaison des deux, (ils) doivent être conçus et appliqués en respectant les impératifs de l'équité, *c'est-à-dire que s'ils doivent être discriminants, ils ne peuvent être discriminatoires sous aucune considération*, ni quant au fond, ni quant à la forme, ni quant au langage utilisé, ni quant aux conditions d'application... » ²⁴⁴. (Italiques ajoutées).

Aussi, on a considéré que des tests, dans la mesure où ils ne sont pas « manifestement discriminatoires et ne comportent (pas) une technicité telle qu'ils exigent une compétence que seul peut fournir un apprentissage plus ou moins prolongé, sont parfaitement justifiés » ²⁴⁵. De même, on a jugé qu'à défaut d'une preuve de discrimination ou d'un abus caractérisé de la part de l'employeur, le tribunal n'avait pas à intervenir, même si l'examen pratique était plutôt sommaire ²⁴⁶.

Par ailleurs, un tribunal d'arbitrage a soutenu que « l'élaboration et l'administration de tests exigent que l'on prenne certaines précautions afin d'assurer l'existence des diverses qualités d'objectivité, de validité (*validity*), de fiabilité (*reliability*) et autres requises de tout bon examen » ²⁴⁷. En ce sens, on a considéré comme nul le test passé par la plaignante, compte tenu que les examinatrices avaient toujours eu l'opinion qu'elle n'était pas compétente pour le poste, et cela même avant l'examen ²⁴⁸. De même, au nom de

244. *The Steel Company of Canada Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 5871, (1972) S.A.G. 327, à la page 332.

Voir également : *Sivaco Wire and Nail Company Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, local 6818, (1974) S.A.G. 2103, P. Imbeau, arbitre.

245. *La Commission scolaire Le Gardeur v. Syndicat des employés de soutien des maisons d'enseignement de la Commission scolaire Le Gardeur*, (1974) S.A.G. 451, G. Dulong, arbitre, à la page 456.

246. Voir : *L'Hôpital St-Michel Archange v. Le Syndicat des employés de l'Hôpital St-Michel Archange*, (1975) S.A.G. 779, A.-P. Casgrain, président.

Voir également : *Ciments Canada Lafarge Ltée v. Le Syndicat des travailleurs unis du ciment, de la chaux et du gypse*, local 215, (1976) S.A.G. 981, C. Lauzon, arbitre.

247. *La Commission de l'industrie de la construction v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau*, local 57 (F.T.Q.-C.T.C.), (1975) S.A.G. 713, E. Moalli, président, à la page 722.

Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 270-271 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 420-421 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 578-581.

248. Voir : *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hôpital La Providence de Magog*, (1973) S.A.G. 1208, J.-L. Dubé, président, à la page 1219.

Voir également : *La Commission de l'industrie de la construction v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau*, local 57 (F.T.Q.-C.T.C.), précitée, aux pages 724-725.

l'impartialité, un arbitre a proposé certaines règles concernant la composition d'un jury et la procédure à suivre lors d'une entrevue :

- « ... 1. Les membres du jury ne doivent pas entretenir de relations de parenté entre eux et avec les candidats qui se présentent ;
2. Autant que possible, il faut s'assurer la présence d'une personne de l'extérieur qui connaît ou non le domaine et qui se porte surtout garant de la procédure ;
3. Les membres du comité doivent s'entendre, au préalable, sur les critères à utiliser et le genre de questions qu'il faut poser en relation avec les critères ;
4. Les mêmes critères doivent (être) utilisé(s) dans l'évaluation de chaque candidat pour permettre la comparaison et le rangement. En d'autres termes, on ne doit pas évaluer un premier candidat sur un critère et en évaluer un second sur un autre ;
5. Parmi les personnes de l'intérieur, il est souhaitable d'avoir la présence du supérieur hiérarchique éventuel du candidat ;
6. La période de temps allouée doit être la même pour tous les candidats... » ²⁴⁹.

En résumé, rappelons que l'employeur peut, à défaut d'indication contraire dans la convention collective, soumettre à un examen les candidats à un poste. Toutefois, bien que les résultats d'un test puissent être à eux seuls concluants dans certains cas, nos tribunaux d'arbitrage ont reconnu le droit des salariés d'être évalués sur l'ensemble de leur dossier. Non seulement les modalités du concours doivent-elles respecter l'égalité des chances entre les candidats ²⁵⁰, l'élaboration et l'administration des épreuves doivent également répondre aux qualités d'objectivité, de fiabilité et de validité qui caractérisent tout bon test. Plus spécifiquement, les tribunaux d'arbitrage ont insisté pour que les tests reflètent la nature réelle du travail à accomplir ²⁵¹, qu'ils soient contrôlés par des

249. *Mont St-Aubert v. L'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1975) S.A.G. 810, L. Bélanger, arbitre, à la page 818.

Voir également : *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.) v. Office de la construction du Québec*, décision non rapportée, le 10 novembre 1977, J.-Y. Durand, président, aux pages 22-24.

250. Voir : *L'Office de la construction du Québec v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1978) S.A.G. 143, C. D'Aoust, président, à la page 145.

251. Voir : *The Steel Company of Canada Ltd v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5871*, précitée, à la page 330 ; *Hôpital Notre-Dame de Trois-Pistoles Inc. v. Le Syndicat national des employés de l'Hôpital de Trois-Pistoles (C.S.N. -C.N.T.U.)*, précitée.

personnes compétentes²⁵² et impartiales²⁵³, qu'ils utilisent les mêmes critères pour chacun des candidats.

Le lecteur trouvera, ci-après, la liste des décisions ayant trait au thème étudié.

TABLEAU III
DÉCISIONS RELATIVES À L'EMPLOI DES TESTS
N = 29

66	—	72	—	76	—	82	—	86	—	88	—	165	—	172	—	189	—
192	—	229	—	265	—	276	—	287	—	307	—	318	—	335	—		
336	—	363	—	370	—	377	—	382	—	383	—	389	—	394	—		
401	—	421	—	433	—	465											

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

SECTION II — L'expérience

La compétence d'un salarié réfère à divers attributs qu'il possède. L'un d'eux consiste en son expérience professionnelle. Comme, cependant, la compétence exigée doit être fonction du poste à occuper, il s'ensuit qu'il doit en être de même de l'expérience.

L'adéquation entre l'expérience et les fonctions à remplir repose donc sur la nature de l'une et des autres. Pourvu qu'elle soit liée au poste spécifique à combler, la jurisprudence arbitrale a reconnu qu'elle peut constituer une exigence normale pour l'attribution d'un emploi²⁵⁴. Ainsi, on a considéré comme valable l'exigence d'expérience fixée par l'employeur, pour des raisons de sécurité

252. Voir : *La Commission de l'industrie de la construction v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q. -C.T.C.)*, précitée, à la page 723.

253. Voir : *Association des employés du service hospitalier et d'institutions religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hôpital La Providence de Magog*, précitée ; *Mont St-Aubert v. L'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, précitée.

254. À titre d'exemple, voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1971) S.A.G. 411, P. Verge, arbitre ; *Syndicat des employés de l'hôpital Pasteur v. Hôpital Pasteur*, (1973) S.A.G. 261, M. Brière, arbitre ; *Le Pavillon Georges-Frédéric v. Le Syndicat national des employés du pavillon Georges-Frédéric (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 780, P.-A. Lachapelle, président ; *Syndicat canadien de la Fonction publique, local 1296 v. La Commission des écoles catholiques de Québec*, (1974) S.A.G. 1649, J.-M. Lavoie, président.

et de rentabilité économique²⁵⁵. De même, on a décidé que l'expérience acquise à une époque et dans des circonstances différentes n'était pas pertinente, eu égard au poste sollicité²⁵⁶. Par contre, dans une autre espèce, la preuve ayant révélé qu'une expérience de deux ans en milieu scolaire n'était pas nécessaire pour le remplir adéquatement, on a jugé déraisonnable cette condition d'accès au poste d' « infirmière scolaire »²⁵⁷.

Outre la nature de l'expérience acquise, il faut considérer sa durée. C'est l'élément quantitatif, par opposition à l'élément qualitatif. La durée de l'expérience exigée du postulant doit donc elle aussi correspondre à la nature de la fonction²⁵⁸. Par ailleurs, le type de clause d'ancienneté négocié par les parties conditionnera l'importance à accorder à ce facteur²⁵⁹.

Pour sa part, l'arbitre Jacques Sylvestre écrit :

« ... on ne peut exiger de celui qui postule à une tâche d'avoir déjà l'expérience de cette tâche. On devra déterminer par l'étude de la preuve si il a les capacités requises pour effectuer la tâche et si il a travaillé dans des domaines lui permettant de présenter certaines garanties pour le travail à venir... »²⁶⁰. (Italiques ajoutées).

255. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 863, L.-P. Brizard, arbitre. Voir également : *National Asbestos Mines Ltd v. Fédération des travailleurs de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (C.S.N.)*, (1971) S.A.G. 320, M. Langlois, président.

256. Voir : *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067 ou (1974) S.A.G. 1274, A. Rousseau, arbitre ; *Syndicat national de l'amiante d'Asbestos Inc. v. Canadian Johns-Manville Company Limited*, R.D.C.D. no 70-1, le 16 avril 1963, H. Lande, président.

257. *L'Hôpital du Sacré-Cœur de Hull v. Le Syndicat des employés de l'hôpital du Sacré-Cœur de Hull (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 1238, J. Dupont, président.

258. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 2210, A. Rousseau, arbitre. Voir également : *Velan Engineering Limited v. Le Syndicat national des employés de Velan (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 912, P.A. Lachapelle, arbitre ; *Northern Electric Company Limited v. L'Association des employés de Northern Electric (grief : Georgette Léger)*, (1970) S.A.G. 1149, E. Marier, arbitre.

259. Voir : *La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique et Lucien Gagnon v. Consolidated-Bathurst Ltée*, (1972) S.A.G. 788, P. Meyer, président ; *Industrial Fasteners Limited v. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6839*, (1973) S.A.G. 1640, C. Lauzon, arbitre.

260. *L'Union nationale et catholique des menuisiers et facteurs d'orgues de St-Hyacinthe Inc. v. Casavant Frères Limitée*, (1974) S.A.G. 560, à la page 564. Voir également : *Groupe minier Sullivan Ltée, division Cupra et Société minière d'Estrie Ltée et Société minière Weedon Ltée v. La section 15 383, Union internationale du district 50, United Mine*

D'autre part, un arbitre a décidé que, dans les circonstances, le critère d'expérience constituait une atteinte à la règle de l'ancienneté d'usine reconnue par la convention collective ²⁶¹.

Enfin, mentionnons qu'un arbitre a souligné « qu'en des circonstances normales, le point de départ du calcul des années d'expérience devrait être le jour où le délai expire pour poser sa candidature » ²⁶². En l'espèce, après étude des faits, l'arbitre retient la date où la fonction commença d'être exercée.

Le lecteur trouvera ci-après la liste des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU IV

DÉCISIONS RELATIVES À L'EXPÉRIENCE

N = 40

5	—	29	—	33	—	41	—	43	—	65	—	73
108	—	117	—	125	—	128	—	142	—	144		
148	—	161	—	178	—	190	—	196	—	239		
241	—	248	—	274	—	276	—	290	—	299		
307	—	314	—	326	—	342	—	343	—	344		
354	—	358	—	367	—	376	—	396	—	405		
406	—	433	—	435								

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

SECTION III — Connaissances, formation et scolarité

L'expérience professionnelle n'est pas le seul critère permettant d'évaluer la capacité d'un candidat d'occuper un poste. On oppose couramment formation générale et formation professionnelle ²⁶³. Il

Workers of America, (1972) S.A.G. 772, R. Tremblay, président. En l'espèce, le tribunal juge contraire aux termes de la convention collective l'expérience exigée par l'employeur. En doctrine américaine : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 582-584 ; au Canada-anglais, MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 113-116.

261 Voir : *Bell Asbestos Mines Limited v. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 7285, (1976) S.A.G. 1569, R. Lebœuf, arbitre.

262. *L'Office de radio-télédiffusion du Québec v. Le Syndicat général des employés de Radio-Québec (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 870, R. Tremblay, arbitre, aux pages 876-877.

263. Cf. par exemple la division des enseignements au niveau collégial.

serait peut-être plus éclairant pour nos fins, comme pour d'autres, de retenir d'autres catégories.

Ainsi, on pourrait opposer éducation fondamentale et formation professionnelle d'une part, et cette dernière se subdiviserait en formation professionnelle générale et spécialisée ²⁶⁴.

L'éducation fondamentale réfère aux connaissances de base qui forment le dénominateur commun de tous ceux qui ont fréquenté l'école durant un certain nombre d'années : la lecture, l'écriture et l'arithmétique auxquels se greffent des matières comme l'histoire, la géographie, etc. Naturellement, la complexité (et, dans une certaine mesure, la variété) de ces connaissances augmente avec le niveau d'études.

La formation professionnelle générale conférerait des connaissances techniques reliées à un type de fonctions, comme celles nécessaires au travail général de bureau (e.g. dactylographie, comptabilité élémentaire). La formation professionnelle spécialisée comporterait l'acquisition de connaissances propres à un secteur d'activités particulier e.g. celles requises d'une secrétaire juridique ou médicale.

Il nous semble que cette subdivision serait avantageusement suivie par les parties, dans la rédaction des conventions collectives ou leur mise en œuvre, et par les arbitres dans l'étude des cas qui leur sont soumis ²⁶⁵. Il n'apparaît pas possible, cependant, de l'utiliser pour l'analyse de la jurisprudence étudiée.

Quoi qu'il en soit, la jurisprudence arbitrale reconnaît que l'employeur a le droit de poser certaines exigences en matière de formation. À ce propos, comme le soulignait l'arbitre Marc Brière :

« ... l'employeur est le mieux placé pour juger quel est le degré de scolarité et d'expérience nécessaire pour remplir une

264. Cette dernière sous-catégorie est empruntée au langage de l'analyse économique du capital humain. Voir par exemple : Gary S. BECKER, « Investment in Human Capital : A theoretical Analysis », *The Journal of Political Economy*, Vol. LXX, no. 5, October 1962, Supplement Part 2, p. 9-49.

La distinction, dans ce contexte, servait à expliquer la propension des employeurs à investir dans un type de formation plutôt que l'autre ; ce n'est évidemment pas l'aspect qui retient notre attention présentement.

265. La sous-catégorie « formation spécialisée » (*specific training* dans le langage de Becker cité plus haut) serait probablement éclairante dans l'étude de la question de l'acclimatation à de nouvelles fonctions.

fonction, mais cette exigence ne doit pas être abusive compte tenu de la nature de la tâche... » 266.

Ainsi, dans la mesure où les connaissances et la formation exigées sont pertinentes et en relation avec l'emploi sollicité, et que le plaignant ne rencontre pas ces pré-requis, on rejette le grief²⁶⁷. Par contre, si la preuve révèle que le plaignant répond aux exigences normales de la tâche, les tribunaux d'arbitrage font droit à la réclamation²⁶⁸.

Dans la même veine, on a jugé que l'employeur ne peut fixer les qualifications requises en fonction des postes supérieurs compris dans la ligne de progression²⁶⁹. On a également considéré que l'employeur, en choisissant une candidate qui ne détenait pas le diplôme requis, admettait par le fait même que cette exigence était déraisonnable²⁷⁰.

D'autre part, dans le cadre d'une sentence majoritaire, un tribunal présidé par Léonce E. Roy écrit :

266. *Laurent Charpentier et Association des employés de l'hôpital de St-Jean et de l'hôpital du Haut-Richelieu (C.S.D.) v. L'Hôpital du Haut-Richelieu*, (1974) S.A.G. 1776, à la page 1781.

267. À titre d'exemple, voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre ; *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1974) S.A.G. 533, C. Lauzon, arbitre ; *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067 ou (1974) S.A.G. 1274, A. Rousseau, arbitre ; *Lucienne Philibert et Syndicat des services hospitaliers de Trois-Rivières*, (1974) S.A.G. 1188, M. Brière, président ; *Hôpital Jean-Talon v. Syndicat national des employés de l'hôpital Jean-Talon (C.S.D.)*, (1975) S.A.G. 962, C. Beaulieu, président.

268. À titre d'exemple, voir : *Hôpital Sainte-Justine v. Syndicat national des employés de l'hôpital Sainte-Justine*, (1970) S.A.G. 202, E. Marier, arbitre ; *Magasin Coop-Loretteville v. L'Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 409, L. Cossette, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 2210, A. Rousseau, arbitre ; *Hôpital St-Luc v. L'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1975) S.A.G. 1127, J.-R. Boivin, arbitre.

Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 268-269 ; PALMER, *op. cit.*, p. 410 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 593-595 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, p. 116.

269. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1974) S.A.G. 1283, L. Cossette, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1971) S.A.G. 842, P. L'Heureux, arbitre. Voir également : PALMER, *op. cit.*, p. 417.

270. Voir : *L'Hôpital du Sacré-Cœur de Hull v. Le Syndicat des employés de l'hôpital du Sacré-Cœur de Hull (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 1238, J. Dupont, président. Dans le même sens : *L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 47 v. La Commission scolaire Baldwin-Cartier*, (1970) S.A.G. 239, A. Dubuc, arbitre, quant à la durée de l'expérience exigée.

« ... En présence d'une contestation de nomination, l'employeur doit prouver de facto que le plaignant ne possède pas les connaissances et la compétence pour satisfaire aux exigences normales de la tâche. *Il n'est pas suffisant d'invoquer le fait qu'il n'a pas un diplôme spécifique.*

L'ancienneté d'un salarié est un bénéfice trop important pour le mettre de côté au nom d'une exigence administrative de principe. L'employeur qui a l'occasion d'évaluer quotidiennement son personnel, devrait préférer sa propre évaluation des connaissances et de la compétence pratique à celle proposée théoriquement par un système d'éducation dont les valeurs et les normes sont en perpétuel changement... » ²⁷¹. (Italiques ajoutées).

Dans cette perspective, la scolarité doit être perçue comme un critère susceptible d'une certaine souplesse, où une carence de formation pourra être comblée par une expérience adéquate. De plus, les parties conviennent parfois que, sauf disposition contraire dans la convention collective, « la scolarité, les diplômes, les certificats et les attestations d'étude ne sont pas un critère absolu » ²⁷².

Enfin, soulignons que quelques litiges ont porté sur la connaissance des langues anglaise ou française. Ainsi, on a considéré raisonnable, compte tenu de la composition de la population de la ville, d'exiger une connaissance suffisante de la langue anglaise pour l'obtention d'un poste de préposé à la taxe d'eau ²⁷³. Toute-

271. *Le Centre hospitalier de l'Université Laval v. Le Syndicat canadien de la Fonction publique*, (1977) S.A.G. 773, à la page 785.

Voir également : *Centre hospitalier Georges-Frédéric v. Syndicat des employés du service hospitalier de Drummondville (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 789, G. Dulude, président. À la page 795, le tribunal note : « la partie patronale ne peut exiger de pré-requis académiques comme condition « sine qua non » à l'octroi d'une promotion. Il reste cependant que la tâche telle que définie à la convention et précisée dans le concret par la partie patronale peut supposer que le postulant possède une compétence pratique correspondant à des connaissances académiques d'un certain niveau ». De même : *Hôpital Royal Victoria v. Syndicat national des employés de l'hôpital Royal Victoria*, (1975) S.A.G. 597, G. Dulude, président.

272. À titre d'exemple, voir : *Lucette Thibodeau et le syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame de Chartres de Maria v. L'Hôpital Notre-Dame de Chartres de Maria*, (1970) S.A.G. 1035, A.-P. Casgrain, président ; *Hôpital Hôtel-Dieu Notre-Dame de Beauce v. La Fédération nationale des services Inc.*, (1973) S.A.G. 638, R. Tremblay, président ; *Dame Ginette Bourget et Le Syndicat des employés de l'hôpital St-François d'Assise (C.S.N.) v. L'Hôpital St-François d'Assise*, (1973) S.A.G. 796, A.-P. Casgrain, président ; *Hôpital St-Charles de Joliette v. L'Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1973) S.A.G. 2241, R. Tremblay, président.

273. Voir : *Cité de St-Léonard v. Syndicat national des fonctionnaires municipaux de la Cité de St-Léonard et Dame Gertrude Larouche*, (1970) S.A.G. 1310, P. Meyer, arbitre. Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 271 ; PALMER, *op. cit.*, p. 416 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 595-596.

fois, un tribunal a décidé majoritairement que l'exigence de « connaître l'anglais » était trop vague et imprécise, et qu'il aurait fallu qualifier le degré de connaissance requis, pour être considérée comme une exigence normale ²⁷⁴. Nécessairement, la portée de ces décisions doit être analysée en tenant compte des dispositions du chapitre VI de la *Charte de la langue française* ²⁷⁵, notamment des articles 45 et 46. Par ailleurs, vu l'imprécision de la plainte et la recommandation défavorable du comité de francisation, un arbitre a rejeté un grief à l'encontre d'une décision refusant l'octroi d'un poste au plaignant pour le motif que celui-ci ne parlait pas suffisamment le français ²⁷⁶.

Le lecteur trouvera ci-après la compilation des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU V
DÉCISIONS RELATIVES AUX CONNAISSANCES
ET À LA FORMATION
 N = 43

28 — 34 — 91 — 94 — 108 — 117 — 142
144 — 154 — 169 — 182 — 196 — 207 —
230 — 239 — 270 — 275 — 276 — 286 —
290 — 299 — 320 — 326 — 327 — 330 —
343 — 345 — 351 — 353 — 354 — 357 —
367 — 376 — 386 — 387 — 396 — 400 —
405 — 406 — 435 — 447 — 462 — 474

Note : les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

SECTION IV — Le rendement au travail

Le rendement d'un salarié, tel que perçu par ses supérieurs immédiats, constitue un autre moyen d'évaluation de sa compétence à l'arbitrage. En ce sens, l'arbitre Robert Thomassin écrit : « La

274. Voir : *Le Syndicat des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1974) S.A.G. 64, P.-N. Dufresne, président.

275. L.R.Q., 1977, c. C-11, et mod.

276. Voir : *Les Industries Armstrong Cork Ltée v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516*, (1978) S.A.G. 800, L. Perreault, arbitre.

compétence, tout en étant un élément difficile à apprécier lors d'une audition telle que celle-ci, peut quand même s'établir à partir des témoignages sur la performance du plaignant » 277.

Ainsi, on a jugé qu'un employeur ne peut invoquer la lenteur d'un salarié s'il s'avère que celui-ci a occupé le poste de façon satisfaisante dans le passé 278. De même, on a considéré que les erreurs commises par le plaignant ne constituaient pas une preuve suffisante d'incompétence pour lui nier le bénéfice de ses droits d'ancienneté lors de mises à pied 279. Par contre, dans la mesure où la surveillance du plaignant au cours de deux périodes d'essai révèle plusieurs anomalies plus importantes les unes que les autres, l'arbitre conclut au rejet du grief 280.

Pour leur part, les auteurs Elkouri et Elkouri écrivent :

« ... Production records may be the sole factor considered where there is a substantial difference in the productivity of competing employees...

On the other hand, in situations where there is only a minor difference in productivity of employees, automatic reliance upon productivity alone for the determination of relative ability probably would not be upheld... » 281.

Enfin, la décision de l'employeur sera confirmée lorsqu'elle repose sur une étude attentive du travail des candidats, de la part de leurs supérieurs immédiats 282. Toutefois, l'employeur ne peut se justifier de ne pas avoir tenu compte du critère de l'ancienneté, sur

277 *Ville de Lauzon v. Syndicat national des employés municipaux de Lauzon*, (1974) S.A.G. 2189, à la page 2194.

278. Voir : *Dosco Industries Limited v. The United Steelworkers of America*, local 6025, (1969) R.D.T. 495, H. Lande, président.

279. Voir : *Beloit Sorel Walmsley Limited v. Le Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 382, C. Rondeau, arbitre.

280. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, (1971) S.A.G. 244, R. Tremblay, arbitre.

281. ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 596-597. Voir également : MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 116-117.

Quant à l'utilisation de programmes de notation du personnel, voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 591-593 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 117-118.

282. Voir : *International Chemical Workers, local 314 v. Domtar Packaging Limited (Hinde and Dauch, division)*, (1966) R.D.T. 277, J. Bousquet, président. Voir également : *Northern Electric Company Limited v. Association des employés de Northern Electric*, (1970) S.A.G. 333, E. Marier, président.

la foi de la recommandation d'un contremaître ne connaissant que peu le plaignant ²⁸³.

Le lecteur trouvera ci-après la compilation des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU VI
DÉCISIONS RELATIVES AU RENDEMENT
AU TRAVAIL

N = 10

57 — 78 — 124 — 129 — 136 191 — 263 — 280 — 375 — 380

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

SECTION V — L'âge, le sexe et la capacité physique

En vertu de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit » ²⁸⁴.

Parmi les motifs établis par la loi, nous retiendrons, pour les fins de notre discussion, que la discrimination fondée sur le sexe et le handicap physique ou mental est interdite. Toutefois, l'âge ne figure pas au nombre des critères de discrimination retenus par le législateur. De plus, l'article 20 introduit des tempéraments, en per-

283. Voir : *La Compagnie Canadian Gypsum v. Syndicat national des employés de Canadian Gypsum Company Limited (C.S.N.)*, (1975), S.A.G. 146, J.-D. Gagnon, arbitre. Voir également : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 589-591.

284. L.R.Q., 1977, c. C-12 et mod.

mettant notamment la « distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi... ».

En jurisprudence arbitrale, on a déclaré illégale, comme contraire aux dispositions de la convention collective, une directive plaçant sur une liste spéciale de rappel les employés travaillant dans des postes exposés et ayant atteint l'âge de soixante ans, sous réserve du droit de l'employeur de faire examiner les réclaments par un médecin afin de déterminer si leur état de santé leur permettait de rencontrer les exigences de leur emploi²⁸⁵. Ainsi, chaque cas en est un d'espèce qui doit être examiné au mérite²⁸⁶. Par ailleurs, l'avis du poste vacant n'ayant pas mentionné l'âge requis, un arbitre a jugé qu'un employeur ne pouvait, par suite des représentations d'un tiers-assureur, démettre le salarié déjà choisi, en dépit de son droit d'ancienneté²⁸⁷. À l'occasion, suivant la nature du travail, le tribunal d'arbitrage prendra en considération l'âge des candidats dans l'évaluation de leur habileté respective²⁸⁸.

D'autre part, suivant la nature du travail à accomplir, on a décidé à quelques reprises que l'employeur était justifié de requérir les services de personnel masculin²⁸⁹. Dans une autre affaire, l'arbitre Camille Beaulieu écrit :

285. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction, Hauteville*, R.D.C.D. no 735-1, le 10 mars 1970, R. Lippé, arbitre.

286. Voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction, Hauteville (section hydroélectrique de Québec, Manicouagan-Outardes)*, (1971) S.A.G. 1452, J. Moisan. L'arbitre applique, aux cas qui lui sont soumis, les principes généraux qui se dégagent de la jurisprudence et de la doctrine quant aux obligations de l'employeur en matière de sécurité du travail. En doctrine américaine, voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 607-609 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 118-119.

287. Voir : *Biltrite Furniture Mfg. Inc. v. Syndicat national des employés de Biltrite*, (1977) S.A.G. 729, G. Dulude, arbitre. Toutefois, la juridiction des tribunaux d'arbitrage soulève des questions lorsque la décision de l'employeur est exercée sous la pression d'un tiers. En matière de congédiement, voir : D'AOUST et LECLERC, *op. cit.*, pp. 158-162. Voir également : *R.N.R. Transport Ltée v. L'Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903 et autres*, (1974) R.D.T. 522 (C.S.).

288. Voir : *Bakery and confectionery workers international union of America, local 55 v. Weston Bakeries Limited*, (1970) R.D.T. 53, I. Lagarde, président.

289. Voir : *L'Hôpital Notre-Dame de Lourdes Inc. v. L'Union des employés de service*, (1973) S.A.G. 2025, L.-E. Roy, arbitre ; *Hôpital Honoré Mercier Inc. v. Alliance des infirmières de Montréal*, (1974) S.A.G. 233, P.-N. Dufresne, président. Dans ces deux décisions, on invoque la *Loi sur la discrimination dans l'emploi*, 1964 S.R.Q. c.142, abrogée par 1975 L.Q. c. 6 a. 91. Sur cette législation, le lecteur peut consulter : R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du travail en vigueur au Québec*, P.U.L., Québec, 1971, principalement aux pages 323-324.

« ... Nous comprenons fort bien que, lors des négociations, les parties se soient entendues pour réserver exclusivement aux femmes dans cette industrie certains travaux qui étaient plus aptes à s'adapter à leur sexe. C'est pourquoi on en a exclu l'élément masculin, c'est une réserve particulière qui fut faite aux femmes mais, de là à conclure que de telle réserve les exclut (sic) d'exercer leur droit à la promotion ou autres bénéfices et avantages serait contraire aux termes même de cette convention... »²⁹⁰.

De fait, quelques litiges ont porté sur l'exercice des droits d'ancienneté en présence de ces catégories d'emploi fondées sur le sexe²⁹¹. Ces décisions doivent être utilisées avec prudence. La poursuite récente de la Commission des droits de la personne contre la Société Kruger et le syndicat de ses employés permet de douter de la légalité de certaines de ces dispositions²⁹².

Enfin, en l'absence d'une preuve de discrimination ou d'erreur grossière, on a décidé que l'employeur peut exiger des standards de condition physique que lui seul est à même de juger²⁹³. En ce sens, on a confirmé la décision d'un employeur de refuser à un employé de petite taille le droit de supplanter un camarade, au nom de la sécurité du travail²⁹⁴. Par contre, un tribunal d'arbitrage a jugé que le réclamant possédant l'ancienneté, l'expérience pertinente et la formation pour occuper le poste, son handicap physi-

290. *Bruck Mills Limited v. L'Union des ouvriers du textile d'Amérique, local 1693*, (1973) S.A.G. 2216, à la page 2221.

291. À titre d'exemple, voir : *L'Association des employés de la Canadian Westinghouse Company Limited v. Canadian Westinghouse Company Limited, Granby-Québec*, R.D.C.D. no 20-5, le 1er mars 1962, J.-P. Noël, président. Voir également : *Collège d'enseignement général et professionnel de Rouyn-Noranda v. Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1105 (F.T.Q.-C.T.C.)*, (1970) S.A.G. 1104, C. Beaulieu, président.

292. *La Commission des droits de la personne v. La Société des pâtes et papiers Kruger Limitée (Division des emballages Lasalle, Québec) et Le Syndicat des employés de Kruger (Lasalle), C.S.N. et La fédération des travailleurs du papier et de la forêt*, district de Montréal, C.S. no 500-05-017072-792.

En doctrine américaine, voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 603-605 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 119-120.

293. Voir : *Canadian British Aluminium Company Ltd v. Le Syndicat national des employés de l'aluminium de Baie Comeau*, R.D.C.D. no 552-5, le 5 mars 1970, J. Vadeboncoeur, président.

294. Voir : *Penman's Limited v. Syndicat national du tricot Inc.*, R.D.C.D. no 763-1, le 23 octobre 1964, R. Lippé, président. Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 271-273 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 412-414 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 599-603.

que (surdité) n'était pas un obstacle à l'exercice de la fonction de cuisinier ²⁹⁵. De même, un tribunal majoritaire a décidé qu'entre deux candidats répondant également aux exigences de la tâche, le poste devait être accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté, même si ce dernier portait une prothèse totale au niveau de la hanche droite ²⁹⁶.

Le lecteur trouvera ci-après la compilation des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU VII
DÉCISIONS RELATIVES   L'ÂGE, AU SEXE
ET   LA CAPACITÉ PHYSIQUE

N = 12

�ge : 113 — 132 — 222 — 450
Sexe : 18 — 170 — 322 — 328 — 329
Capacité physique : 53 — 418 — 468

Note : les numéros renvoient à la liste complète des décisions arbitrales, que l'on retrouvera en annexe.

SECTION VI — Les caractéristiques personnelles

Parmi les qualités requises pour un poste, l'employeur peut exiger des aptitudes telles que du leadership, de l'initiative, de la souplesse et du tact dans les relations humaines, etc.   ce propos, on a considéré que « l'honnêteté, la probité et la sincérité sont des exigences, *sine qua non*, normales et non exceptionnelles que doit remplir tout employé dans l'exercice de ses fonctions » ²⁹⁷. De même, on a confirmé la décision d'un employeur de refuser le poste de contrôleur à la répartition au réclamant, pour le motif que ce dernier éprouvait des difficultés dans ses rapports avec les respon-

295. Voir : *Institut des sourds de Charlesbourg Inc. v. Syndicat de l'Institut des sourds de Charlesbourg (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1173, J.-P. Lemieux, président. Le tribunal invoque également le contexte dans lequel la fonction devait être assumée.

296. Voir : *Le Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Charles Borromée v. Le Centre hospitalier St-Charles Borromée*, (1978) S.A.G. 603, A. Sylvestre, président.

297. Voir : *J. Léon Roy & Fils Ltée v. Syndicat des employés de commerce de Roberval*, R.D.C.D. no 40-5, octobre 1969, J.-V. Fleury, arbitre, à la page 8.

sables des autres services ²⁹⁸. En d'autres termes, le critère des aptitudes fait appel aux qualités personnelles, à la personnalité des candidats, dans la mesure de leur pertinence aux exigences du poste à combler.

Toutefois, comme le souligne l'arbitre André Rousseau :

« ... Quant aux exigences de discrétion et d'initiative, (...), elles donnent lieu à beaucoup de réserves dans leur application, car elles se prêtent moins bien que les critères précédents (expérience, connaissances et formation) à un jugement purement objectif... » ²⁹⁹.

Enfin, soulignons qu'un tribunal d'arbitrage a rejeté l'interprétation patronale d'un règlement relatif à l'apparence des employés, ayant pour effet d'imposer au réclamant des conditions préalables à l'exercice de son droit d'ancienneté ³⁰⁰.

Le lecteur trouvera ci-après la compilation des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU VIII DÉCISIONS RELATIVES AUX CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

N = 9

27 — 65 — 126 — 326 — 354 — 367 394 — 430 — 435
--

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

298. Voir : *L'Association des contremaîtres du projet Manicouagan-Outardes v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1976) S.A.G. 1439, A. Rousseau, arbitre. Voir également : *Opemiska Copper Mines (Québec) Ltd v. Le Syndicat des travailleurs de mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 562-1, le 21 février 1963, R. Lippé, président.

299. *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067, à la page 1074.
Voir également : *Mont St-Aubert v. L'Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1975) S.A.G. 810, L. Bélanger, arbitre ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 269-270 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 414-415 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 605-607 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, p. 120.

300. Voir : *Gaz Métropolitain Inc. v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1971) S.A.G. 1208, C. Rondeau, président.

SECTION VII — Les absences, les retards et le dossier disciplinaire

Parfois l'employeur, pour justifier le refus d'une candidature, invoque les absences, les retards, voire même le dossier disciplinaire du salarié. À ce propos, l'arbitre Camille Beaulieu écrit :

« ... Quand on parle de capacité, on ne parle pas seulement de connaissances, d'aptitudes au travail *mais il y a lieu également de sonder la conduite de l'employé*, sa façon d'agir lui-même vis-à-vis ses supérieurs, vis-à-vis ses compagnons de travail... »³⁰¹. (Italiques ajoutées).

Par contre, d'autres arbitres, sous réserve de dispositions contraires de la convention collective, ont refusé à l'employeur le droit de considérer le dossier disciplinaire d'un employé dans l'évaluation de sa compétence. Dans cette perspective, un tribunal présidé par Laurent Cossette note, dans une décision majoritaire :

« ... Le fait qu'une personne ait une conduite reprochable n'indique pas que cette personne ne possède pas les qualifications requises pour remplir un poste.

Ce serait introduire beaucoup de subjectivisme dans un domaine où les parties semblent avoir désiré être objectives que de tenir compte du dossier disciplinaire d'une personne dans le cas d'attribution de poste, à la suite d'affichage... »³⁰².

Dans la même veine, l'arbitre Raymond Lebœuf écrit :

« ... (L'employeur) ne peut cependant, tant que le salarié demeure à son emploi, refuser de reconnaître son droit au rappel strictement défini par la convention et ne peut impunément passer outre à ses obligations dans ce domaine sous un prétexte ou un motif non explicités dans l'entente collective ; ainsi l'employeur ne peut punir l'employé dont il prétend avoir à se

301. *Ville de Montréal v. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301*, (1979) S.A.G. 1019, aux pages 1022-1023. En l'espèce, il s'agissait d'un poste de chef d'équipe.

Voir également : *Ville de Montréal v. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal*, (1972) S.A.G. 1599, E. Marier, arbitre ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 267-268 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 598-599 ; MCDERMOTT, *loc. cit.*, pp. 120-121.

302. *Le Collège d'enseignement général et professionnel Édouard-Montpetit v. Le Syndicat national des employés de soutien du Collège Édouard-Montpetit*, (1975) S.A.G. 1585, à la page 1590. Le Tribunal maintient l'objection syndicale quant à la preuve des plaintes formulées contre la plaignante.

Voir également : *Syndicat des employés de la Commission des Écoles catholiques de Lasalle v. Commission des Écoles catholiques de Lasalle*, (1971) S.A.G. 819, C. D'Aoust, arbitre.

plaindre en refusant de lui permettre d'exercer son droit au rappel, ce refus devenant une forme de mesures disciplinaires... »³⁰³.

Nécessairement, si la preuve révèle que le réclamant fut écarté par suite d'une erreur de fait, l'arbitre accueille le grief³⁰⁴.

Le lecteur trouvera ci-après la compilation des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU IX
DÉCISIONS RELATIVES AUX ABSENCES,
AUX RETARDS ET AU DOSSIER DISCIPLINAIRE
N = 7

71 — 212 — 265 — 326 — 393 — 438 — 494
--

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

303. *Canron Limitée v. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 410, à la page 411., R. Lebœuf, arbitre.

304. Voir : *Cité de Montréal v. Fraternité des policiers de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 566-5, le 2 novembre 1965, E. Marier, arbitre.

CHAPITRE II

LE CONTRÔLE DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR PAR L'ARBITRE

À l'occasion de l'attribution d'un poste, deux décisions doivent être prises par l'employeur. Dans un premier temps, il établit les exigences de l'emploi ; dans un second temps, il évalue les candidats par rapport aux qualifications requises. En cas de contestation, le débat portera, selon l'objet du grief, sur le caractère raisonnable des exigences ou sur l'évaluation faite par l'employeur de la compétence du réclamant.

Dans le cadre de ce chapitre, nous verrons dans quelle mesure les arbitres interviennent dans ces décisions de l'employeur. Dans une première section, nous étudierons le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à la fixation des exigences de la tâche ; dans une seconde section, nous nous pencherons sur le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à l'évaluation du réclamant ³⁰⁵.

SECTION I — Le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à la fixation des exigences de la tâche

En l'absence de disposition contraire ou limitative dans la convention collective, la jurisprudence arbitrale reconnaît qu'il appartient à l'employeur de définir les qualités de base que doit détenir un salarié pour accéder à un poste ³⁰⁶. Cette prérogative découle

305. À ce sujet, le lecteur peut également consulter : M. RIVEST, « L'arbitre exerce-t-il des droits de la direction dans les cas d'ancienneté ? », R.L. 1978, pp. 174-178 et 187-198. Voir également : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 253-260 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 411-412 et 417-425 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 571-572.

306. À titre d'exemple, voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, (1967) R.D.T. 350, H. Lande, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 8000 (S.C.F.P.)*, (1971) S.A.G. 411, P. Verge, arbitre ; *Le Pavillon Georges-Frédéric v. Le Syndicat national des employés du pavillon Georges-Frédéric (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 780, P.-A. Lachapelle, président ; *Velan Engineering Limited v. Le Syndicat national des employés de Velan (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 912, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Syndicat canadien de la fonction publique, local 1296 v. La Commission des écoles catholiques de Québec*, (1974) S.A.G. 1649, J.-M. La-voie, président.

directement de son droit de gérance et ce, quel qu'en soit le libellé de la clause, voire même implicitement, en l'absence d'une clause de droits de gérance ³⁰⁷.

Dans l'éventualité où les exigences sont contestées, les tribunaux d'arbitrage n'interviennent que s'il y a preuve que l'employeur a exercé son droit de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire ³⁰⁸. Endossant ce principe, l'arbitre Raymond Lebœuf écrit :

« ... Lorsque la convention ne le prévoit pas spécifiquement, et c'est ici le cas, il appartient à l'employeur, en vertu de ses droits de gérance, de déterminer, s'il le juge à propos, des critères ou des qualifications que devront posséder les postulants qui sollicitent un poste offert à l'affichage. S'il est de bonne guerre que l'employeur discute avec le syndicat des exigences qu'il entend imposer dans de telles circonstances, ce qu'il a d'ailleurs fait dans les présents cas, il n'en reste pas moins également vrai qu'en cas de désaccord, c'est lui seul qui décide en définitive de ces exigences : il pourra même, en vertu de ce même droit de gérance et en l'absence de restrictions dans la convention collective, abolir, réduire, modifier ou même augmenter ces mêmes exigences à l'occasion d'un affichage subséquent du même poste.

Toutefois, qu'il s'agisse d'établir de tels critères ou de les modifier en plus ou en moins, l'employeur ne doit et ne peut abuser de son droit de gérance et en l'espèce ceci veut dire que les critères qu'il détermine doivent passer le test suivant : ne pas être excessifs, arbitraires ou discriminatoires... » ³⁰⁹.

Par ailleurs, certains ont jugé que non seulement les exigences ne doivent pas être discriminatoires ou superflues, mais qu'elles

307. Voir : *Syndicat canadien de la fonction publique, local 1296 v. La Commission des écoles catholiques de Québec*, précitée.

308. À titre d'exemple, voir : *L'Hôpital Lafèche de Grand'Mère v. Syndicat des diplômés en S. Hosp. de l'hôpital Lafèche de Grand'Mère*, R.D.C.D. no 70-5, le 18 août 1967, C. Bisson, président ; *Cité de St-Léonard v. Syndicat national des fonctionnaires municipaux de la Cité de St-Léonard et Dame Gertrude Larouche*, (1970) S.A.G. 1310, P. Meyer, arbitre ; *Hôpital St-Charles de Joliette v. L'Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1973) S.A.G. 2241, R. Tremblay, président ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1974) S.A.G. 1255, L. Cossette, arbitre ; *L'Hôpital St-Michel Archange v. Le Syndicat des employés de l'hôpital St-Michel Archange*, (1975) S.A.G. 779, A.-P. Casgrain, président.

309. *Bell Asbestos Mines Limited v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7285*, (1976) S.A.G. 1569, à la page 1570.

doivent également correspondre au contenu réel de la tâche à accomplir ³¹⁰.

SECTION II — Le pouvoir d'intervention de l'arbitre dans la décision de l'employeur quant à l'évaluation du réclamant

On distingue sur cette question deux écoles de pensée ³¹¹.

A — Le tribunal n'intervient pas, à moins qu'il y ait preuve d'injustice, de favoritisme, de discrimination, de mauvaise foi, de négligence ou d'erreur grossière.

Se référant notamment à l'affaire *Canadian Industries Ltd* ³¹², un fort courant jurisprudentiel a limité l'intervention de l'arbitre aux situations où l'employeur, responsable du choix des candidats, aurait fait preuve d'injustice, de favoritisme, de discrimination, de mauvaise foi, de négligence ou d'erreur grossière ³¹³. Endossant ce principe, l'arbitre Harold Lande écrivait :

« ... There is a constant and uniform jurisprudence in labor arbitration cases that an arbitration board will not interfere with the exercise by the company of a managerial discretion or substitute its own opinion for a decision by the company on matters dealing with the relative ability or qualifications of employ-

310. Voir : *L'Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Ste-Jeanne d'Arc de Montréal*, (1974) S.A.G. 750, P.-A. Gendreau, arbitre. Voir également : *Le Pavillon Georges-Frédéric v. Le Syndicat national des employés du pavillon Georges-Frédéric (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 780, P.-A. Lachapelle, président ; PALMER, *op. cit.*, pp. 411-412.

311. Pour sa part, M. RIVEST distingue trois écoles de pensée, *loc. cit.*, pp. 196-198. Une lecture attentive des sentences québécoises et l'analyse faite par BROWN et BEATTY et PALMER des décisions rapportées in *Labour Arbitration Cases* nous amènent à prendre quelque distance par rapport à cette position.

312. *United Mine Workers of America, local 13031, in re Canadian Industries Limited, Nobel Works*, (1948) 1 L.A.C. 234, W.D. Roach, président.

313. Voir : *Dosco-Steel and Coal Corporation Ltd, usine de Montréal v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 88-1, le 31 janvier 1969, H. Lande, arbitre ; *Crane Canada Limitée v. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 582-4, le 27 juin 1969, H. Lande, arbitre ; *Viau Limitée v. Syndicat national de la biscuiterie de Montréal*, R.D.C.D. no 915-3, le 17 octobre 1969, H. Lande arbitre ; *Dosco Industries Limited v. The United Steelworkers of America, local 6025*, (1969) R.D.T. 495, H. Lande, président. Voir également : *L'Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel v. Québec Iron and Titanium Corporation*, R.D.C.D. no 70-3 ou 555-1 ou (1964) R.D.T. 366, J. Poisson, président ; *The Steel Company of Canada Limited (Notre-Dame Works) v. The United Steel Workers of America, local 1195*, (1965) R.D.T. 565, H. Lande, président ; *Le Service forestier de l'U.C.C. v. Domtar Newsprint Ltd*, (1968) R.D.T. 156, V. Trépanier, président ; *North Island Teachers Association v. North Island Regional School Board*, (1974) S.A.G. 102, A. Larouche, président ; *Ciments Canada Lafarge Ltée v. Le Syndicat des travailleurs unis du ciment, de la chaux et du gypse, local 215*, (1976) S.A.G. 981, C. Lauzon, arbitre.

ees, unless it can be shown that the company has acted in bad faith, gross neglect, incompetence, discrimination or favoritism. If it were otherwise, the company would not be run by its administrators who are experienced in its techniques, but by complete strangers (arbitrators) who do not have the qualifications to evaluate the technical aspects of an important industrial enterprise...³¹⁴ ». (Italiques ajoutées).

Reposant sur une conception assez large des droits de la direction, cette approche restrictive du pouvoir d'intervention de l'arbitre soutient que l'évaluation de la compétence d'un employé donne généralement lieu à des différences d'opinion ou à des appréciations où il y a une part de subjectivité. Dans ces circonstances, l'arbitre doit redoubler de prudence avant d'imposer ses vues dans la gestion du personnel.

De plus, il convient de souligner que la Ontario High Court of Justice (Divisional Court) a déjà décidé de renvoyer un cas au tribunal d'arbitrage pour qu'il l'examine à nouveau parce qu'il s'était imposé des limites que la convention collective ne prévoyait pas, en considérant seulement si l'employeur avait agi honnêtement et raisonnablement³¹⁵.

B — La théorie du standard objectif.

Selon cette thèse, non seulement la décision de l'employeur ne doit pas être teintée d'injustice, de discrimination ou d'erreur grossière, mais l'arbitre a également le pouvoir pour statuer sur le bien-fondé de cette décision³¹⁶. Ainsi, après une revue de la jurisprudence sur cette question, l'arbitre Stanley H. Hartt concluait :

« ... Dans l'absence d'une disposition contraire, c'est l'union qui doit prouver sa cause en matière de promotion. Si l'union

314. *Northern Electric Company Limited v. Northern Electric Employee Association*, (1966) R.D.T. 455, à la page 469.

Cette position fut suivie in *Northern Electric Company Limited v. Association des employés de Northern Electric*, (1970) S.A.G. 333, E. Marier, président ; *Ville de Montréal v. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal*, (1972) S.A.G. 1599, E. Marier, arbitre ; *Ville de Montréal v. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301*, (1979) S.A.G. 1019, C. Bilodeau, arbitre.

315. Voir : *Canadian Food and Allied Workers Union, local 175 v. Great Atlantic and Pacific Company of Canada Limited et al.*, 76 CLLC no. 14056, invoquée in *Vachon Inc. v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau*, (1979) S.A.G. 1718, L. Bélanger, arbitre, à la p. 1727.

316. Voir : *La Compagnie Canadian Gypsum v. Syndicat national des employés de Canadian Gypsum Company Limited (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 146, J.-D. Gagnon, arbitre.

prouve que la plaignante a une plus grande ancienneté et qu'elle possède la formation, l'habileté et la santé physique et mentale pour exécuter de manière à satisfaire aux exigences normales de l'occupation, la plaignante doit réussir. Cependant, il est très difficile pour un employé de prouver ces choses-là d'une façon catégorique dans un cas où l'employeur a véritablement exercé son jugement d'une façon juste, équitable, de bonne foi et raisonnablement. C'est que, si la preuve manifeste et convaincante de la possession des qualifications nécessaires est disponible à l'union, il est difficile à imaginer que l'employeur, après une enquête honnête et sérieuse, a pu exercer son jugement d'une façon raisonnable et être dans l'erreur en même temps. Dans le très petit nombre de cas où une erreur honnête et humaine pourrait se glisser, on devrait, je crois, donner la préférence à la preuve de l'union, *si les qualifications nécessaires sont prouvées d'une façon concrète et si la convention collective ne contient pas une discrétion confiée à la gérance*. Dans le cas qui nous occupe, il n'est pas question d'une telle discrétion telle que : « Selon le meilleur jugement de l'employeur » ou « dans l'opinion de la commission ». *La clause 8.06 (a) paraît être soumise à des faits prouvables, d'une façon objective... »*³¹⁷. (Italiques ajoutées).

Dans la même veine, l'arbitre André Rousseau écrit :

« ... Il nous semble, pourtant, que la bonne foi et l'absence de discrimination ne suffisent pas à confirmer la décision patronale ; un employeur aurait pu, en toute honnêteté, fixer des exigences idéales, ou sans lien véritable avec le poste à combler, ce qui donnerait lieu à une appréciation de la compétence dans l'absolu, alors qu'elle s'apprécie en fonction du poste visé.

Aussi l'arbitre doit-il intervenir dans les hypothèses de choix erroné fût-il de bonne foi, ou lorsque l'employeur aurait retenu

317. *La Commission scolaire régionale de Chambly v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1973) S.A.G. 1535, aux pages 1541-1542. L'article 8.06 (a) se lisait comme suit : « Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mutation et rappel au travail dans les cadres de l'unité de négociation, si l'employé possède la formation, l'habileté et la santé physique et mentale pour exécuter de manière à donner satisfaction, les exigences normales de l'occupation, l'ancienneté prévaudra ». Dans le même sens : *Le Syndicat des travailleurs des produits chimiques de McMasterville v. Canadian Industries Ltd*, (1974) S.A.G. 538, J.-R. Boivin, président ; *Union internationale des employés professionnels et de bureau v. Gaz Métropolitain*, (1974) S.A.G. 1556, J.-R. Boivin, président.

des critères non pertinents ou s'il a fondé son évaluation sur des standards non objectifs... » 318.

Toutefois, même pour les tenants de cette thèse, un tribunal d'arbitrage doit faire preuve de la plus grande prudence dans un cas semblable. Sur ce point, le professeur Christie notait :

« ... Notwithstanding the fact that the decision whether the qualifications of an employee measure up to the company's standards is a matter for the arbitration board to decide, to quote the *Carling Breweries* case again, at p. 112 :

« An arbitrator must, of course, realize that an employee's supervisors are in the best position to judge his qualifications and an arbitrator should for that reason hesitate to substitute his own judgment for that of the company » ... » 319.

D'autre part, à plusieurs reprises, les tribunaux d'arbitrage ont réévalué au mérite la décision de l'employeur, sans se prononcer sur leur pouvoir de révision 320.

En guise de conclusion, rappelons simplement que deux courants de pensée sont en présence. Face à une approche plus restrictive du pouvoir d'intervention de l'arbitre, des décisions plus récentes reconnaissent au tribunal d'arbitrage le pouvoir de statuer sur le bien-fondé de la décision de l'employeur. Toutefois, si la convention collective renferme une disposition laissant expressément au jugement de l'employeur le soin de déterminer l'évaluation des candidats, même les tenants de la théorie du standard objectif reconnaissent les limites de leur intervention.

318. *L'Association des contremaîtres du projet Manicouagan-Outardes v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1976) S.A.G. 1439, à la page 1442.

Voir également : *Re Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers and St-Lawrence Seaway Authority*, 23 L.A.C. 156, citée in *La Commission de l'industrie de la construction v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57 (F.T.Q.-C.T.C.)*, (1975) S.A.G. 713, E. Moalli, président.

319. *Re Textile Workers Union and Lady Galt Towels Ltd*, 20 L.A.C. 382, à la page 384, citée in *La Commission scolaire régionale de Chambly v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1973) S.A.G. 1535, S.H. Hartt, arbitre. Voir également : *Le Syndicat des travailleurs des produits chimiques de McMasterville v. Canadian Industries Limited*, précitée ; *Union internationale des employés professionnels et de bureau v. Gaz Métropolitain*, précitée.

320. À titre d'exemples : voir : *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1971) S.A.G. 411, P. Verge, arbitre ; *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067 ou (1974) S.A.G. 1274, A. Rousseau, arbitre.

CHAPITRE III

DE QUELQUES QUESTIONS DE PROCÉDURE À L'ARBITRAGE

Dans ce troisième chapitre, deux questions retiendront notre attention : le droit pour le titulaire d'un poste d'être entendu lors de l'audition d'un grief contestant sa nomination et les pouvoirs curatifs d'un tribunal d'arbitrage dans les cas de promotion.

SECTION I — Le droit pour le titulaire d'un poste d'être entendu lors de l'audition d'un grief contestant sa nomination

En principe, les parties à l'arbitrage sont l'employeur et le syndicat. Toutefois, des dispositions conventionnelles expresses peuvent permettre aux salariés d'agir seuls, tant au niveau de la procédure interne de réclamation qu'au stade de l'arbitrage³²¹. En plus du syndicat, il y a donc des cas où un salarié peut également partager le droit d'être entendu à titre de titulaire du grief³²².

Par ailleurs, dans certaines circonstances, le syndicat prendra position à l'encontre des intérêts particuliers et distincts d'un salarié. Ainsi, lors de l'audition d'un grief à l'occasion d'une promotion ou d'une mutation, on peut s'interroger sur le droit d'intervention de l'employé dont le poste est contesté. En d'autres termes, ce salarié a-t-il le droit d'être entendu distinctement du syndicat ?

S'appuyant sur une décision de la Cour d'appel d'Ontario³²³, le juge en chef Tremblay répond en ces termes :

« ... Comme on l'a si souvent répété, la règle *audi alteram partem* est l'un des piliers d'une saine administration de la justice. Il faut veiller farouchement à son observation.

321. Voir : Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection Relations du travail, Département des relations industrielles, P.U.L., Québec, 1980, pp. 119-127.

322. Dans l'hypothèse où c'est le syndicat qui a la charge de la conduite du grief à l'arbitrage, le tribunal doit néanmoins donner au « salarié intéressé » l'occasion d'être entendu, en vertu du 1er alinéa de l'article 100.5 du *Code du travail*.

323. *Re Bradley et al. v. Ottawa Professional Fire Fighters Association et al.*, (1967) 63 D.L.R. (2d) 376. Cette décision fut approuvée par la Cour suprême in *Dick Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company et al.*, (1968) R.C.S. 30.

Dans le cas présent, l'arbitrage avait pour objet de décider si Blanchette devait garder le poste que le conseil de Ville lui avait octroyé et il eut pour résultat de le lui enlever. Je trouve difficile de soutenir que Blanchette n'avait pas d'intérêt. D'un autre côté, l'association, loin de le représenter, soutenait des intérêts opposés. Je conclus qu'il aurait dû être mis en cause et avisé officiellement de la portée de l'arbitrage. Comme dans l'affaire Bradley, le fait qu'il ait entendu parler de l'arbitrage ne change rien. Enfin, il n'importe nullement de savoir si la mise en cause de Blanchette aurait changé quoi que ce soit à la décision. La seule chose qui importe, c'est que Blanchette avait le droit d'être entendu et on devait lui donner l'occasion de l'être... »³²⁴.

Plus récemment, les tribunaux d'arbitrage ont reconnu à quelques reprises la nécessité d'aviser un tiers impliqué dans la solution d'un grief, relatif à une réclamation de poste, dans la mesure où la décision pouvait affecter ses droits³²⁵. Dans la même veine, le juge Harry L. Aronovitch autorisait l'émission d'un bref d'évocation à l'encontre d'une sentence arbitrale rejetant la demande d'intervention d'un salarié, parce que prématurée³²⁶.

Toutefois, la question n'ayant été soulevée qu'au stade du délibéré, à deux occasions des tribunaux d'arbitrage présidés par Guy Dulude disposèrent des litiges, sous réserve des droits éventuels du titulaire du poste³²⁷. De même, un tribunal d'arbitrage présidé par Roland Tremblay a jugé que les principes émis dans les affaires *Bradley* et *Hoogendoorn* ne trouvaient pas application

324. *Blanchette v. Beaubien et autres*, (1975) R.D.T. 43 (C.A.), à la page 48. Voir également : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, pp. 127-129 ; M. RIVEST, *loc. cit.*, pp. 221-226.

325. À titre d'exemple, voir : *Cummins Québec Ltée v. Le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), section locale 1044*, (1976) S.A.G. 1375, M. Morin. L'arbitre suspend l'audition afin de permettre au titulaire du poste de se faire entendre ou représenter.

Voir également : *La Société des alcools du Québec v. Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.*, (1978) S.A.G. 926, E. Moalli. Après avoir communiqué avec le titulaire du poste, l'arbitre ordonne une réouverture de l'enquête.

326. *André Guay v. Jean-Paul Lalancette et al.*, (1977) C.S. 725. Quant à la décision arbitrale, voir : *Le Syndicat national des employés de l'hôpital général de Pointe-Claire (C.S.N.) v. Hôpital général Lakeshore*, (1977) S.A.G. 465, J.-P. Lalancette, président.

Voir également : *Union des employés de commerce, local 502 v. Steinberg Ltée (Division Miracle Mart)*, (1976) S.A.G. 753, V. Larouche, aux pages 761-762. L'arbitre considère que l'affaire *Blanchette* « prend son sens lorsque le débat porte sur le fond du grief ».

dans des cas de mise à pied ³²⁸. Tout en reconnaissant que l'application de la règle *audi alteram partem* peut occasionner certains problèmes, nous doutons que les solutions retenues dans ces dernières sentences respectent le principe de justice à l'effet qu'une personne susceptible d'être affectée par une décision judiciaire ou quasi-judiciaire doit pouvoir préalablement se faire entendre.

En résumé, comme l'ont noté Blouin et Morin : « s'il y a un conflit apparent entre le salarié et le syndicat en des circonstances telles que le salarié apparaît titulaire d'un droit d'intervention, le tribunal d'arbitrage doit s'assurer d'entendre le salarié » ³²⁹. Nécessairement, si ce salarié dûment convoqué ne se présente pas ou refuse de se faire entendre, le tribunal peut procéder à l'audition de l'affaire ³³⁰. En effet, la règle *audi alteram partem* requiert non pas que l'intéressé (directement partie au litige ou mis en cause) soit effectivement entendu, mais qu'on lui laisse la possibilité de se faire entendre. En d'autres termes, s'il a été dûment avisé, il demeure libre d'agir, même de se désintéresser complètement de l'affaire ; s'il opte pour le silence, ou même l'absence, il ne pourra par la suite que s'en prendre à lui-même.

327. Voir : *Hôpital Royal Victoria v. Syndicat national des employés de l'hôpital Royal Victoria*, (1975) S.A.G. 597, G. Dulude, président. À la page 606, le tribunal écrit notamment :

« ... il ne nous semble pas que le droit d'un tiers d'intervenir dans une affaire où ses intérêts sont susceptibles d'être affectés ne crée d'obligations pour le tribunal de la (sic) convoquer à des séances d'audition.

Pourquoi introduirait-on, en l'absence de toute disposition législative, des exigences plus sévères et plus contraignantes en matière de droit du travail que celles prévalant en matière civile ?

Bien plus, il nous apparaît également que M. Gilles Rodrigues n'est effectivement détenteur d'aucun droit à l'encontre et en opposition à ceux du réclamant : ayant déjà conclu que M. Alleyne avait la compétence requise pour obtenir le poste ouvert de cuisinier et possédait une ancienneté supérieure à celle de M. Rodrigues, ce dernier en conséquence n'a pu que bénéficier d'avantages auxquels il n'avait pas droit en vertu de la convention collective... ».

Voir également : *Centre hospitalier Georges-Frédéric v. Le Syndicat des employés du service hospitalier de Drummondville (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 789, arbitre, à la page 796.

328. Voir : *Canadian Gypsum Company v. Le Syndicat national des employés de Canadian Gypseum (C.S.N.)*, (1973), S.A.G. 1111, R. Tremblay, président, aux pages 1118-1119.

329. MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 129.

330. Voir : *La Société des alcools du Québec v. Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.*, précitée. Vu l'absence du salarié susceptible d'être affecté par la décision lors de la réouverture de l'enquête, le tribunal décida du litige en tenant compte uniquement de la preuve entendue antérieurement.

Par analogie, voir également le second alinéa de l'article 100.5 du *Code du travail* permettant la tenue de l'audition, même en l'absence de l'une des parties dûment convoquée.

Notons en terminant une espèce curieuse où les intérêts de deux syndicats plutôt que de deux individus entraient en conflit. Dans un centre hospitalier où les infirmiers autorisés et les infirmières autorisées appartenaient à deux unités d'accréditation distinctes, un poste fut affiché et décrit comme accessible aux infirmières. Le syndicat « masculin » souleva un grief, mais le poste fut octroyé à une infirmière avant qu'un tribunal ne rende sa décision, mais après l'enquête. La décision fut cassée par la Cour d'Appel au motif que le tribunal avait négligé d'appeler la candidate (qui avait obtenu le poste, avant la décision arbitrale) et le syndicat rival ³³¹.

Ce cas illustre que la règle *audi alteram partem* ne s'applique pas uniquement à des individus, d'une part, et qu'en la matière d'autre part son application ne se limite pas aux cas où la nomination du personnel est contestée. Les parties et les arbitres ne sauraient donc être trop prudents dans ce genre d'affaire.

SECTION II — Les pouvoirs curatifs d'un tribunal d'arbitrage dans les cas de promotion

Les pouvoirs d'un tribunal d'arbitrage peuvent être envisagés sous deux angles, selon qu'il s'agit de cerner les moyens d'action en cours d'enquête ou selon qu'il s'agit de connaître les moyens généraux de contrôle que possède le tribunal ³³². Dans le cadre de cette section, nous analyserons les moyens curatifs d'un tribunal d'arbitrage dans les cas de promotion.

À la lecture des sentences arbitrales, on constate que les arbitres ordonnent habituellement à l'employeur d'accorder le poste au réclamant, si la preuve révèle qu'il a violé la convention collective. Toutefois, dans l'affaire *Falconbridge Nickel Mines Ltd* ³³³, la Cour d'appel d'Ontario s'exprimait ainsi :

« In the question of whether the board acted without jurisdiction in ordering the company to place Cowen in the vacant po-

331. *Syndicat des employés du centre hospitalier Robert-Giffard et Annexes (C.S.N.) v. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Québec (S.P.I.I.Q.)*, (1979) C.A. 323. Quant à la sentence arbitrale, voir : *Syndicat des employés du centre hospitalier Robert-Giffard v. Le centre hospitalier Robert-Giffard*, (1978) S.A.G. 835, J.-J. Turcotte, président. Sur le droit de l'employeur de procéder dans ces conditions à des affichages mixtes, voir : *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi (S.P.I.I.C.) v. Hôpital de Chicoutimi Inc.*, (1979) C.A. 48.

332. MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 172.

333. *Re Falconbridge Nickel Mines Ltd and United Steelworkers of America*, (1972) 30 D.L.R. (3d) 412.

sition, it is unnecessary to decide what the powers of the board would be if there had been only two applicants for the vacant position — Simard and Cowen. In fact, there was a third applicant and in my opinion under arts. 3.01 [droits de gérance], 12.10 and 12.11 [ancienneté] the appellant has a clear management right, if not the duty, to make a choice between Cowen and the third applicant in accordance with the terms of the agreement. By its award, in my opinion, the board usurped the function of management I have mentioned and exercised a power it did not have : *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs et al.*, (1969) S.C.R. 85, 70 D.L.R. (2d) 693 »³³⁴.

Au lendemain de cette opinion, les tribunaux d'arbitrage ontariens³³⁵ ont discuté de la portée de cette décision. De même, plus récemment, cette question a retenu l'attention des arbitres québécois³³⁶. Pour notre part, nous reprenons à notre compte cette critique formulée par Marcel Rivest :

« ... Selon nous, cette décision s'appliquera seulement si certaines conditions se retrouvent. Premièrement, nous pensons qu'il devrait y avoir plus de deux postulants. En effet, s'il n'y en avait que deux et si l'arbitre vient à la conclusion que le plaignant qui n'a pas eu le poste le méritait, l'employeur n'aurait aucun autre choix que de lui accorder. Par conséquent, l'arbitre n'usurpe pas les fonctions de la gérance en accordant un tel poste.

Comme deuxième condition, il faudrait l'existence dans la convention collective d'une clause du deuxième type c'est-à-dire celle par laquelle on exige l'égalité relative entre les postulants avant que l'ancienneté ne soit considérée. En effet, si nous avons une clause du premier type c'est-à-dire celle par la-

334. *Ibid.*, pp. 415-415.

L'article 12.11 se lisait comme suit : "When in the judgement of the Company, which shall not be exercised in an unfair and unreasonable manner, factor (b) above is to all intents and purposes equal as between two or more employees, their relative seniority shall govern". (Italiques ajoutées).

335. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 274-275 ; PALMER, *op. cit.*, pp. 397-402.

336. À titre d'exemple, voir : *Le Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières de Québec v. L'Hôpital St-François d'Assise*, (1979) S.A.G. 75, J. Gauvin, président, aux pages 91-92. Le tribunal s'appuyait sur l'opinion émise par les juges dissidents in *Association des employés de radio et télévision du Canada (S.C.F.P.-C.T.C.) v. La Société Radio-Canada*, (1975) R.C.S. 118.

Voir également : *Les Industries de métaux Noranda Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6932*, (1979) S.A.G. 1582, L.-B. Courtemanche, arbitre, pp. 1607-1608.

quelle on exige seulement que le postulant soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche et si l'arbitre vient à la conclusion que le plaignant peut accomplir de telles exigences et qu'il est le plus ancien parmi les postulants, il n'usurpe pas les fonctions de la gérance puisque cette dernière n'aurait d'autres alternatives que de promouvoir le plaignant.

Troisièmement, il faudrait que la clause de la convention collective en soit une qui laisse à l'employeur l'initiative de décider selon son bon jugement si le postulant possède l'égalité relative. En effet, dans un tel cas, les parties ont donné exclusivement à l'employeur la fonction d'évaluer la compétence des postulants et l'arbitre usurperait les fonctions de la gérance en décidant à sa place...

Quatrièmement, l'arbitre devrait retourner le dossier à l'employeur s'il n'est pas en mesure d'établir que le plaignant a la compétence nécessaire pour accomplir l'emploi et ce, après avoir constaté que l'employeur était fautif »³³⁷.

Dans ces conditions, la décision de la Cour d'appel d'Ontario a une application assez limitée.

337. M. RIVEST, *loc. cit.*, pp. 200-201.

CONCLUSION

Nous avons tenté de dégager certains principes directeurs de la jurisprudence arbitrale québécoise en matière d'ancienneté. Nous n'y avons réussi qu'à demi. En effet, notre sujet d'étude se prête mal aux généralisations. Cela résulte de la variété des clauses que l'on trouve dans les conventions collectives. Il y a ici un net contraste avec les clauses délimitant le pouvoir disciplinaire de l'employeur, par exemple. Il en résulte que si l'on peut discuter de manière générale du droit à une période d'essai, la chose est moins aisée en ce qui concerne les capacités requises pour obtenir une promotion, parce qu'en ce dernier cas, le degré de capacité varie d'un type de clause à l'autre (*e.g.* capacité égale par opposition à capacité suffisante).

D'autre part, de nombreux sujets, tels que l'ancienneté préférentielle, on fait l'objet de tellement peu de décisions qu'il est à peu près impossible de passer des cas d'espèce aux règles générales. Or, l'on ne dispose pas, en matière d'ancienneté, d'un cadre théorique aussi articulé que ce n'est le cas en matière disciplinaire, de sorte qu'on se trouve plus démunis en pareille circonstance.

Néanmoins, nous croyons avoir fait œuvre utile, c'est-à-dire que notre ouvrage éclairera à l'occasion les étudiants, praticiens ou chercheurs auxquels il est destiné.

ANNEXE I

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES
(N = 505)

NOTES :

- 1 — Les sentences sont classées par ordre chronologique, en commençant par les plus anciennes.
 - 2 — La mention de la fonction de président indique les cas où un tribunal de trois membres siégeait.
 - 3 — Lorsqu'une décision arbitrale est publiée dans plus d'un recueil, nous l'indiquons.
- 1 — *Canadian Steel Foundries Limited v. Montreal Steel and Foundry Worker's Union*, R.D.C.D. no 86-2, le 13 janvier 1961, H.D. Woods, président.
 - 2 — *Samton Metal Equipment Company v. Upholsterer's International Union of North America*, local 402, R.D.C.D. no 50-1, le 22 mars 1961, L. Girard, président.
 - 3 — *Joliette Steel Co. v. United Steel Worker's of America*, R.D.C.D. no 5-1, le 25 mai 1961, J.-P. Noël, président.
 - 4 — *George Hall Cartage Limited, Montréal v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, R.D.C.D. no 78-1, le 14 juin 1961, A. Montpetit, président.
 - 5 — *National Asbestos Mines Limited, v. Syndicat des travailleurs de l'amiante de la National Asbestos Mines Limited*, R.D.C.D. no 566-1, le 21 juin 1961, G. Simard, président.
 - 6 — *Atlas Asbestos Company Limited v. Union industrielle des ouvriers de l'amiante, local 273*, R.D.C.D. no 20-1, le 22 juin 1961, R. Lippé, président.
 - 7 — *Sorel Industries (1959) Limited v. Syndicat National des industries métallurgiques de Sorel*, R.D.C.D. no 280-1, le 29 juin 1961, R. Lippé, président.
 - 8 — *Sorel Industries Limited v. Syndicat National de l'Industrie Métallurgique*, R.D.C.D. no 20-3, le 14 septembre 1961, M. Lafontaine, président.
 - 9 — *Hospice du Sacré-Cœur v. Association des employés du service hospitalier de l'Institution religieuse Inc. de Sherbrooke*, R.D.C.D. no 20-6, le 16 septembre 1961, R. Dugré, président.
 - 10 — *Sorel Steel Foundries Limited, Sorel v. Syndicat National des Fonderies de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 20-2, le 27 septembre 1961, R. Lippé, président.
 - 11 — *Coopérative Agricole de St-Félicien v. Le Syndicat National des employés du Commerce de St-Félicien*, R.D.C.D. no 30-3, le 27 septembre 1961, V. Trépanier, président.
 - 12 — *Hôpital St-Luc v. Building Service Employees International Union*, R.D.C.D. no 5-2, le 10 octobre 1961, H. Michaud, président.
 - 13 — *A.C. Leslie and Company Ltd., Ville St-Michel v. United Steelworkers of America, local 5001*, R.D.C.D. no 40-2, le 14 novembre 1961, J. Poisson, président.

- 14 — *Garage Bellevue de St-Félicien v. Le syndicat des employés de garage du Comté de Roberval*, R.D.C.D. no 40-1, le 7 décembre 1961, V. Trépanier, président.
- 15 — *Primatel Dye Piece Works Ltd. v. Syndicat catholique national des travailleurs du textile*, R.D.C.D. no 30-1, le 29 décembre 1961. G.D. Laviolette, président.
- 16 — *Atlas Bedding Limited v. Upholsterers' International Union*, R.D.C.D. no 90-1, le 29 janvier 1962, I. Lagarde, président.
- 17 — *MacKinnon Structural Steel Co. Ltd. v. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 40-3, le 6 février 1962, R. Lippé, président.
- 18 — *L'association des Employés de la Canadian Westinghouse Company Limited v. Canadian Westinghouse Company Limited*, R.D.C.D. no 20-5, le 1er mars 1962, J.-P. Noël, président.
- 19 — *Sorel Industries Limited v. Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel*, R.D.C.D. no 20-4, le 9 mars 1962, R. Lippé, président.
- 20 — *Dominion Oilcloth & Linoleum Co. Ltd. v. Le syndicat national des travailleurs du Linoleum de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 30-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président.
- 21 — *L'Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel v. Québec Iron and Titanium Corporation*, R.D.C.D. no 70-3, le 12 juillet 1962, J. Poisson, président.
- 22 — *Alma Construction Limitée v. Syndicat national des commis et comptables d'Alma Inc.*, R.D.C.D. no 4-1, le 23 août 1962, R. Angers, président.
- 23 — *Cooksville-Laprairie Brick Limited v. United Glass et Ceramic Workers of N.A., local 215*, R.D.C.D. no 60-1, le 7 septembre 1962, R. Lippé, président.
- 24 — *Georges Dansereau et Fils, v. Fraternité Unie des Charpentiers-Menuisiers d'Amérique, local 3263*, R.D.C.D. no 31-1 ou R.D.C.D. no 75-1, le 10 décembre 1962, J. Poisson, président.
- 25 — *Chibougamau Express Limited v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5942*, R.D.C.D. no 50-2, le 11 janvier 1963, R. Lippé, président.
- 26 — *Opemiska Copper Mines (Québec), Limited, v. Le Syndicat des Travailleurs de mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 75-2, le 21 février 1963, R. Lippé, président.
- 27 — *Opemiska Copper Mines (Québec) Ltd. v. Le syndicat des travailleurs de mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 562-1, le 21 février 1963, R. Lippé, président.
- 28 — *Chemcell Fibres Limited v. Syndicat National des Travailleurs de l'Industrie chimique de St-Jean et Iberville*, R.D.C.D. no 70-2 ou (1964) R.D.T. 254, H. Lande, président.
- 29 — *Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos Inc. v. Canadian Johns-Manville Company Limited*, R.D.C.D. no 70-1, le 16 avril 1963, H. Lande, président.
- 30 — *Dosco Montreal Works v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 2423*, (1964) R.D.T. 247, A. Montpetit, président.
- 31 — *Simonds Canada Abrasive Company Limited, Arvida, v. Syndicat International des Travailleurs des Industries pétrolière chimique et atomique*, R.D.C.D. no 40-4, le 20 juin 1963, R. Lippé, président.
- 32 — *La Cie Irving Oil, (Vareennes) v. Syndicat International des Travailleurs des Industries pétrolière chimique et atomique*, R.D.C.D. no 410-2, le 6 août 1963, R. Lippé, président.

- 33 — *Canadian Copper Refiners Limited v. l'Union Metal Refiners Workers*, (1964) R.D.T. 433, R. Lippé, président.
- 34 — *Domtar Construction Materials Limited v. United Glass & Ceramic Workers of North America*, R.D.C.D. no 20-7 ou (1963) R.D.T. 429, J. Poisson, président.
- 35 — *Gatineau Trucking Limited v. Garage and Miscellaneous Employee's Union*, (1963) R.D.T. 492, R. Lippé, président.
- 36 — *Pinatel Piece & Dye Works Ltd. de Joliette v. Le syndicat catholique et National des ouvriers du textile de Joliette*, R.D.C.D. no 78-2 ou (1964) R.D.T. 317, H. Michaud, président.
- 37 — *Standard Clay Products Limited v. The International Woodworkers of America CLC*, R.D.C.D. no 306-1, le 15 novembre 1963, J. Poisson, président.
- 38 — *Université Laval, Québec, Syndicat National Catholique des Employés des Maisons d'éducation*, R.D.C.D. no 5-4, le 22 novembre 1963, A. Dumontier, président.
- 39 — *Sterling Furniture Manufacturing Ltd. v. Syndicat International des travailleurs du Bois d'Amérique*, R.D.C.D. no 50-3, le 17 janvier 1964, R. Lippé, président.
- 40 — *Fashion Craft Mfgr. Limited v. Le Syndicat national des employés du vêtement de Victoriaville Inc.* R.D.C.D. no 10-1, le 19 mars 1964, L. Lalande, président.
- 41 — *National Asbestos Mines Limited, Thedford Mines v. La Fédération nationale de l'industrie minière incorporée*, R.D.C.D. no 21-1, le 20 mars 1964, L. Lortie, président.
- 42 — *Dosco Montreal Works v. Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 505-2, le 20 avril 1964, P. Hurteau, président.
- 43 — *Dosco Montreal Works v. Métallurgistes unis*, R.D.C.D. no 566-3, le 20 avril 1964, P. Hurteau, président.
- 44 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction de la région de Beauharnois*, R.D.C.D. no 85-1, le 21 avril 1964, L. Lalande, président.
- 45 — *Quebec Iron & Titanium Corporation v. United Steel Workers of America*, R.D.C.D. no 567-1, le 29 avril 1964, J. Poisson, président.
- 46 — *La Commission Hydroélectrique de Québec, Baie Comeau v. Le Syndicat National de la Construction, Hauterive (section Manicouagan)* R.D.C.D. no 562-2, le 23 juin 1964, J.-P. Bérubé, président.
- 47 — *La Ville de Ste-Agathe-des-Monts v. L'Union des employés municipaux de la ville de Ste-Agathe-des-Monts*, R.D.C.D. no 82-1, le 30 juin 1964, J. Guérin, président.
- 48 — *Les Pétroles Inc., Québec v. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique*, R.D.C.D. no 551-1, le 3 juillet 1964, B. Marcotte, président.
- 49 — *L'Union des ouvriers du fer et du titantium de Sorel v. Quebec Iron and Titanium Corporation*, (1964) R.D.T. 366, J. Poisson, président.
- 50 — *Ideal Upholstering Co. Limited v. Upholsterers International Union of N.A.* R.D.C.D. no 307-1, le 30 juillet 1964, I. Lagarde, président.
- 51 — *Corporation de l'Hôpital St-Joseph de Maniwaki v. Association des employés d'Hôpitaux du district de Hull Inc.* R.D.C.D. no 75-3, le 11 septembre 1964, J.-L. Pélouquin, président.

- 52 — *Domtar Construction materials Ltd. v. United Glass & Ceramic Workers of North America*, R.D.C.D. no 30-5, le 18 septembre 1964, H. Michaud, président.
- 53 — *Penman's Limited v. Syndicat national du Tricot Inc.*, R.D.C.D. no 763-1, le 23 octobre 1964, R. Lippé, président.
- 54 — *La Commission Hydroélectrique de Québec, Baie Comeau v. Le Syndicat National de la Construction Hauteive (Section Manicouagan 2)*, R.D.C.D. no 4-2, le 16 décembre 1964, J.-P. Bérubé, président.
- 55 — *Hôpital Saint-Joseph de Lachine v. Syndicat des Employés d'Hôpitaux de Montréal Inc.* R.D.C.D. no 580-3, le 21 décembre 1964, J.-L. Péloquin, président.
- 56 — *Fraser Brace Engineering Co. Ltd. v. Syndicat National des ouvriers du Bâtiment de Sorel*, R.D.C.D. no 85-2, le 21 janvier 1965, J. Poisson, président.
- 57 — *Commission Hydroélectrique du Québec, Baie Comeau v. Syndicat National de la Construction Hauteive (Section Manicouagan 5)*, R.D.C.D. no 566-4, le 8 février 1965, J.-P. Bérubé, président.
- 58 — *Brantford Coach and Body Limited v. International Union, United Automobile, The Aerospace and Agricultural Implement Workers of America*, R.D.C.D. no 30-6, le 26 mars 1965, L. Lalande, président.
- 59 — *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat canadien de la fonction publique*, R.D.C.D. no 970-2, le 27 avril 1965, A. Montpetit, arbitre.
- 60 — *Conseil des Ports Nationaux v. Syndicat des employés du Port de Montréal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 20-8, le 1er juin 1965, L. Lalande, arbitre.
- 61 — *Westmount Moving and Warehousing Ltd. v. Cartage & Miscellaneous Employee's Union*, R.D.C.D. no 90-2, le 1er juin 1965, P. Hurteau, arbitre.
- 62 — *Commission Hydroélectrique de Québec v. Syndicat National de la Construction Hauteive*, R.D.C.D. no 958-1, le 12 juin 1965, J.-R. Cardin, arbitre.
- 63 — *Wilhelmy Automobile Limitée v. La Fraternité Canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers*, R.D.C.D. no 85-3, le 21 juin 1965, L. Girard, président.
- 64 — *Commission des Écoles Catholiques de Montréal v. l'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. Inc. (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 50-4, le 28 juin 1965, V. Mélançon, arbitre.
- 65 — *The Steel Company of Canada v. The United Steel Workers of America*, (1965) R.D.T. 565, H. Lande, président.
- 66 — *Le Syndicat National des employés municipaux de Shawinigan (C.S.N.) v. La Cité de Shawinigan*, R.D.C.D. no 566-6, le 4 août 1965, J.-L. Marchand, arbitre.
- 67 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de la Commission Hydroélectrique de Québec*, R.D.C.D. no 357-1, le 2 septembre 1965, R. Lippé, arbitre.
- 68 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de bureau de la Commission Hydroélectrique de Québec*, R.D.C.D. no 972-1, le 2 septembre 1965, R. Lippé, arbitre.
- 69 — *Dominion Textile Company Limited v. L'Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville Inc.*, R.D.C.D. no 20-9, le 20 septembre 1965, J.-L. Péloquin, arbitre.

- 70 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la construction Hauterive, section Commission hydroélectrique de Québec, Manicouagan*, R.D.C.D. no 15-1, le 27 septembre 1965, H. Lande, arbitre.
- 71 — *Cité de Montréal v. Fraternité des Policiers de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 566-5, le 2 novembre 1965, E. Marier, arbitre.
- 72 — *Tobacco Workers International Union v. Rothmans of Pall Mall Canada Limited* R.D.C.D. no 915-2, le 2 novembre 1965, E. Veilleux, président.
- 73 — *Canadian Johns-Manville Co. Limited v. Le Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos Inc.*, R.D.C.D. no 71-2, le 13 novembre 1965, E. Veilleux, président.
- 74 — *Noranda Mines Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 15-2 ou (1966) R.D.T. 144, L. Lalande, président.
- 75 — *La Compagnie du Pouvoir du Bas Saint-Laurent v. Le Syndicat des services publics*, R.D.C.D. no 330-4, le 25 janvier 1966, J.-P. Bérubé, arbitre.
- 76 — *Canadian Johns Manville Co. Ltd. v. Syndicat National de l'Amiante d'Asbestos Inc.*, R.D.C.D. no 335-2, le 15 février 1966, E. Veilleux, président.
- 77 — *Ideal Upholstering Company Ltd. v. Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord*, R.D.C.D. no 410-3, le 20 avril 1966, V. Mélançon, arbitre.
- 78 — *International Chemical Workers (314) v. Domtar Packaging Limited (Hinde and Dauch, division)*, (1966) R.D.T. 277, J. Bousquet, président.
- 79 — *Precision Panels Inc. v. Le Syndicat National des Travailleurs de St-Basile Inc.* (1966) R.D.T. 193, V. Trépanier, arbitre.
- 80 — *Domtar Newsprint Ltd. v. Le Syndicat National des mesureurs, gardes-forestiers et forestiers du Québec (C.S.N.)*, (1966) R.D.T. 301, J.-R. Cardin, arbitre.
- 81 — *Pepsi-Cola Canada Ltd. (Montreal Bottling Plant) v. International Union of United Brewery, flour, cereal, soft drink and distillery workers of America*, R.D.C.D. no 434-2, le 30 juin 1966, L. Lalande, président.
- 82 — *L'Association Professionnelle des Policiers de St-Jean v. La Corporation Municipale de la Cité de St-Jean*, R.D.C.D. no 60-3, le 16 août 1966, L. Parent, arbitre.
- 83 — *St-Louis Bedding Co. Ltd. v. Syndicat National des employés de St-Louis Bedding (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 85-4, le 21 septembre 1966, V. Mélançon, arbitre.
- 84 — *Canada and Dominion Sugar Co. Ltd. v. Bakery & Confectionery Workers' International Union of America*, R.D.C.D. no 306-5, le 2 novembre 1966, L. Parent, président.
- 85 — *Domtar Pulp and Paper Ltd. v. Le Syndicat National des Travailleurs de la pulpe de Beauharnois Inc.*, (1967) R.D.T. 103, R. Hodge, arbitre.
- 86 — *L'Association Internationale des Pompiers de Montréal v. La Ville de Montréal*, (1966) R.D.T. 492, H. Michaud, arbitre.
- 87 — *Queмонт Mining Corporation Limited v. United Steel Workers of America*, R.D.C.D. no 30-7, le 20 janvier 1967, J. Bousquet, président.
- 88 — *La Tribune Inc. (CHLT-TV-CHLT-AM CHLT-FM) v. Association Nationale des Employés et Techniciens en radiodiffusion (Nabet) FAT-COI-CTV*, R.D.C.D. no 540-2, le 24 janvier 1967, P.-A. Péloquin, président.

- 89 — *La Ville de Montréal v. Le Syndicat Professionnel des Ingénieurs de la Ville de Montréal*, R.D.C.D. no 307-2, le 23 février 1967, L. Lalande, arbitre.
- 90 — *Bâtiments d'acier préfabriqués Inc. v. Syndicat de la Construction de Montréal* R.D.C.D. no 82-2, le 20 mars 1967.
- 91 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. le Syndicat des Employés de Métiers de l'Hydro-Québec — 1500 (S.C.F.P.)*, (1967) R.D.T. 350, H. Lande, arbitre.
- 92 — *La Compagnie d'Électricité Shawinigan v. L'Association des Employés de la Compagnie d'Électricité Shawinigan*, R.D.C.D. no 108-1, le 15 juin 1967, J. Cournoyer, arbitre.
- 93 — *La Commission des Écoles Catholiques de Montréal v. Syndicat National des employés de la Commission des écoles catholiques de Montréal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 78-3, le 27 juin 1967, L.-P. Brizard, arbitre.
- 94 — *L'Hôpital Lafèche de Grand'Mère v. Syndicat des Diplômées en S. Hosp. de l'Hôpital Lafèche de Grand'Mère*, R.D.C.D. no 70-5, le 18 août 1967, C. Bisson, président.
- 95 — *United Cement, Lime and Gypsum International Union v. La Compagnie Miron Ltée*, R.D.C.D. no 71-3, le 9 septembre 1967, P.-A. Péloquin, arbitre.
- 96 — *Le Service Forestier de L'U.C.C. v. Domtar Newsprint Ltd.* (1968) R.D.T. 56, V. Trépanier, président.
- 97 — *Les Métallurgistes Unis d'Amérique v. Abex Industries of Canada Limited*, R.D.C.D. no 86-3, le 28 décembre 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 98 — *Richler Steel Corporation v. United Steel Workers of America*, R.D.C.D. no 15-3, le 8 janvier 1968, H. Lande, arbitre.
- 99 — *Canadian Westinghouse Co. Ltd. v. Ass. des employés de la Canadian Westinghouse Co. Ltd.* R.D.C.D. no 566-7, le 26 janvier 1968, E. Marier, président.
- 100 — *The Ogilvie Flour Mills Co. Ltd. v. Le Syndicat nat. des empl. de The Ogilvie Flour Mills Co. Ltd.* R.D.C.D. no 50-5, le 23 février 1968, H. Lande, arbitre.
- 101 — *Syndicat des fonctionnaires Municipaux de Montréal v. La Ville de Montréal* R.D.C.D. no 320-4, le 23 février 1968, V. Mélançon, président.
- 102 — *Lakeshore General Hospital v. Syndicat Nat. des employés de l'Hôpital Général de Pointe-Claire*, R.D.C.D. no 90-3, le 1er mars 1968, E. Marier, président.
- 103 — *Union des Métallurgistes Unis d'Amérique v. Iron Ore Company*, R.D.C.D. no 582-3, mars 1968, A. Gervais, président.
- 104 — *Locweld & Forge Products Ltd. v. Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 50-6, le 5 avril 1968, L.-P. Brizard, arbitre.
- 105 — *Joliette Construction Ltée v. Laborer's Int. Un. of America*, R.D.C.D. no 30-8, le 3 mai 1968, E. Marier, arbitre.
- 106 — *Crane Canada Limited v. United Steel Workers of America*, R.D.C.D. no 21-2, le 21 mai 1968, H. Lande, arbitre.
- 107 — *Soc. des Pâtes & Papiers Kruger v. Synd. nat. trav. de pulpe et papier de Bromptonville Inc.*, R.D.C.D. no 5-5, le 4 juin 1968, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 108 — *La Commission Hydro-Électrique de Québec v. Le Synd. empl. bureau de l'Hydro-Québec, sect. loc. 2000*, R.D.C.D. no 70-6, le 6 juin 1968, G. Bourassa, arbitre.

- 109 — *La Forge Laurentienne Ltée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 15-4, le 25 juillet 1968, J. Marquis, arbitre.
- 110 — *La Compagnie de Production de la Presse Limitée v. Les travailleurs Unis de la Radio et de la Télévision*, R.D.C.D. no 307-3, le 25 juillet 1968, V. Mélançon, arbitre.
- 111 — *Dynamic Industries Inc. v. Synd. Int. trav. unis automobile, aéronautique, astronautique, instr. aratoires d'Amérique*, R.D.C.D. no 86-4, le 8 octobre 1968, G. Dorion, arbitre.
- 112 — *Hôpital St-Joseph de Lac Mégantic v. Syndicat National du Service Hospitalier du Lac Mégantic*, R.D.C.D. no 307-4, le 12 novembre 1968, C. Bisson, président.
- 113 — *Bakery and Confectionery Workers International Union of America (55) v. Weston Bakeries Limited*, (1970) R.D.T. 53, I. Lagarde, président.
- 114 — *Les Transports A.B.C. Ltée v. Synd. Nat. empl. Ind. Camionnage Saguenay-Lac-St-Jean Inc.*, R.D.C.D. no 78-4, le 4 décembre 1968, J. Simard, arbitre.
- 115 — *Sorel Asphalte Limitée v. Syndicat National des employés de Sorel Asphalte Limitée*, R.D.C.D. no 78-5, le 16 décembre 1968, E. Marier, arbitre.
- 116 — *Montreal Terra Cotta (1966) Limited v. Union Fédérale des Travailleurs de Briquerie*, R.D.C.D. no 280-2, le 6 janvier 1969, F. Morin, président.
- 117 — *Dosco Steel and Coal Corporation Ltd. usine de Montréal, v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 88-1, le 31 janvier 1969, H. Lande, arbitre.
- 118 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau*, R.D.C.D. no 30-9, le 15 mars 1969, F. Morin, arbitre.
- 119 — *Abex Industries of Canada Limited, Division Amsco Joliette v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 70-7, le 11 juin 1969, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 120 — *Syndicat des Travailleurs de Domil Ltée Inc. v. Dominion Textile Company Limited — Succursale Domil*, R.D.C.D. no 4-3, le 19 juin 1969, G. Dorion, président.
- 121 — *Hôpital Ste-Thérèse v. Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Ste-Thérèse de Shawinigan*, R.D.C.D. no 4-4, le 25 juin 1969, G. Gauthier, président.
- 122 — *Crane Canada Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 582-4, le 27 juin 1969, H. Lande, arbitre.
- 123 — *Salada Foods Limited v. Union des employés en alimentation*, R.D.C.D. no 4-5, le 15 août 1969, L.-P. Brizard, arbitre.
- 124 — *La Compagnie de Profilés Reynolds Limitée v. Le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 21-3, le 25 août 1969, H. Lande, arbitre.
- 125 — *Ville de Windsor v. Le Syndicat National des employés municipaux de la Ville de Windsor*, (1970) S.A.G. 34, J.-G. Latulippe, arbitre.
- 126 — *J. Léon Roy & Fils Ltée v. Syndicat des Employés de Commerce de Roberval*, R.D.C.D. no 40-5, octobre 1969, V. Fleury, arbitre.
- 127 — *Viau Limitée v. Syndicat National de la Biscuiterie de Montréal*, R.D.C.D. no 915-3, le 17 octobre 1969, H. Lande, arbitre.

- 128 — *Canadian Gypsum Co. Ltd. v. Syndicat National des employés de Canadian Gypsum (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 71-4, le 12 décembre 1969, R. Turgeon, arbitre.
- 129 — *Dosco Industries Limited v. The United Steel Workers of America (6025)*, (1969) R.D.T. 495, H. Lande, président.
- 130 — *Dominion Steel and Coal Corp. Limited v. Métallurgistes Unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 504-2, R. Lippé, président.
- 131 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Syndicat des employés de métier*, R.D.C.D. no 401-3, le 3 mars 1970, P. L'Heureux, arbitre.
- 132 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat national de la Construction, Hauterive*, R.D.C.D. no 735-1, le 10 mars 1970, R. Lippé, arbitre.
- 133 — *Domtar Packaging Limited v. Un. Int. des trav. des industries chimiques*, R.D.C.D. no 307-5, le 11 mars 1970, A. Rousseau, président.
- 134 — *Canadian Industries Ltd. v. Le Syndicat National des produits chimiques de Valleyfield (C.S.N.)*, (1970) S.A.G. 145, R. Tremblay, président.
- 135 — *Association des industries laitières de la Province de Québec Inc. (Section de Québec) v. Laiterie City*, (1970) S.A.G. 106, P. Verge, arbitre.
- 136 — *Northern Electric Company Limited v. Association des Employés de Northern Electric*, (1970) S.A.G. 333, E. Marier, président.
- 137 — *Hôpital de Sept-Iles v. Le Syndicat National des Services Hospitaliers de Sept-Iles*, (1970) S.A.G. 974, A. Gervais, président.
- 138 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1970) S.A.G. 326, G. Bourassa, arbitre.
- 139 — *Tioxide du Canada Ltée v. Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 698, M. Chartier, arbitre.
- 140 — *La Ville de Shawinigan-Sud v. Le Syndicat des employés du commerce et des services de Shawinigan*, (1970) S.A.G. 140, M. Chartier, arbitre.
- 141 — *Les Travailleurs Unis des industries du ciment, de la chaux et du gypse v. La Compagnie Miron Ltée*, (1970) S.A.G. 155, A. Mélançon, président.
- 142 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des Employés de bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.)*, (1970) S.A.G. 159, L.-P. Brizard, arbitre.
- 143 — *Coopérative agricole de l'Île d'Orléans v. Syndicat National des employés de l'Alimentation en gros de Québec Inc. (C.S.N.)*, (1970) S.A.G. 171, L. Bélanger, arbitre.
- 144 — *L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, local 57 v. La Commission Scolaire Baldwin-Cartier*, (1970) S.A.G. 239, A. Dubuc, arbitre.
- 145 — *Québec-Téléphone v. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité*, (1970) S.A.G. 416, G. Pettigrew, arbitre.
- 146 — *Syndicat National des employés de commerce de Sept-Iles v. D.A. Vigneault & Fils Inc.*, (1970) S.A.G. 178, A. Gervais, arbitre.
- 147 — *A & D Prévost Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 235, P. Dell'Aniello, arbitre.
- 148 — *Hôpital de Malartic v. Le Syndicat National des employés de l'Hôpital de Malartic*, (1970) S.A.G. 288, C. Beaulieu, président.

- 149 — *Robert Thompson et le Syndicat des employés du Transport Provincial v. Les Entreprises Bonaventure Limitée*, (1970) S.A.G. 244, M. Brière, arbitre.
- 150 — *Le Syndicat des employés du Transport Provincial (CSN) v. Les Entreprises Bonaventure Limitée*, (1970) S.A.G. 249, M. Brière, arbitre.
- 151 — *Mack Trucks Manufacturing Company of Canada Limited v. Syndicat International des travailleurs Unis de l'automobile, section locale 698*, (1970) S.A.G. 945, L.-P. Brizard, arbitre.
- 152 — *Commission Scolaire régionale des Vieilles Forges v. Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale des Vieilles Forges*, (1970) S.A.G. 716, M. Chartier, arbitre.
- 153 — *York Division of Borg Warner (Canada) Limited v. Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 345, E. Marier, arbitre.
- 154 — *Hôpital Ste-Justine v. Syndicat National des employés de l'Hôpital Ste-Justine* (1970) S.A.G. 202, E. Marier, arbitre.
- 155 — *York Division of Borg Warner (Canada) Limited v. Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 342, E. Marier, arbitre.
- 156 — *Le Syndicat des employés de Bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2 000 (SCFP) v. Commission Hydroélectrique de Québec et M. G. Trudel*, (1970) S.A.G. 753, F. Morin, arbitre.
- 157 — *Union des Ouvriers du Textile d'Amérique et le Conseil Conjoint Co-Brocke v. La Brucks Mills Limited*, (1970) S.A.G. 473, J.-G. Latulippe, arbitre.
- 158 — *Hôpital de Sept-Iles v. Le Syndicat National des services hospitaliers de Sept-Iles*, (1970) S.A.G. 976, A. Gervais, président.
- 159 — *MLW-Worthington Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 609, A. Rousseau, arbitre.
- 160 — *Hôpital de Sept-Iles v. Le Syndicat National des services hospitaliers de Sept-Iles*, (1970) S.A.G. 934, A. Gervais, président.
- 161 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1 500 (SCFP)*, (1970) S.A.G. 863, L.-P. Brizard, arbitre.
- 162 — *Hilton Mines Ltd v. United Steelworkers of America, local 5656*, (1970) S.A.G. 943, S. H. Hartt, président.
- 163 — *Tolerie Générale Ltée v. Union Internationale des travailleurs du métal en feuille, local 116*, (1970) S.A.G. 776, A. Rousseau, arbitre.
- 164 — *Canadian Industries Ltd v. Le Syndicat National des Produits Chimiques de Valleyfield (CSN)*, (1970) S.A.G. 693, R. Tremblay, président.
- 165 — *Hotel-Dieu St-Valier de Chicoutimi v. Le Syndicat des Employés de l'Hotel-Dieu St-Valier de Chicoutimi et Jean-Marie Beaulieu*, (1970) S.A.G. 749, R. Chouinard, président.
- 166 — *Commission Scolaire Régionale de Chambly v. L'Union Internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1970) S.A.G. 889, S. H. Hartt, arbitre.
- 167 — *Hotel-Dieu St-Valier de Chicoutimi v. le Syndicat des employés de l'Hotel-Dieu St-Valier de Chicoutimi et R. Bernier*, (1970) S.A.G. 885, R. Chouinard, président.
- 168 — *Le Syndicat catholique des employés municipaux de Sillery Inc. v. La Cité de Sillery*, (1970) S.A.G. 883, R.-B. Lafrenière, arbitre.
- 169 — *L. Thibodeau et Le Syndicat des Employés de l'Hôpital Notre-Dame de Chartres de Maria v. L'Hôpital Notre-Dame de Chartres de Maria*, (1970) S.A.G. 1035, A.-P. Casgrain, président.

- 170 — *Collège d'enseignement général et professionnel de Rouyn-Noranda v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (CTC — FTQ), section locale 1105*, (1970) S.A.G. 1104, C. Beaulieu, président.
- 171 — *Le Syndicat National du Bois ouvré Inc. v. Potvin & Bouchard et R. Talbot*, (1970) S.A.G. 1226, R. Chouinard, arbitre.
- 172 — *J. Lapierre et La Fraternité des Policiers de Joliette v. G. Rondeau et la Cité de Joliette*, (1970) S.A.G. 1001, G. Esnouf, arbitre.
- 173 — *Simonds Canada Saw Co. Limited v. L'Association des Employés de la Simonds Canada Saw Co. Limited*, (1970) S.A.G. 1095, A. Thibaut, arbitre.
- 174 — *Le Gouvernement de la Province du Québec v. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1970) S.A.G. 1328, J. Bérubé, arbitre.
- 175 — *Commission Scolaire Régionale du Saguenay v. Syndicat des employés de la Commission Scolaire Régionale du Saguenay*, (1970) S.A.G. 1193, J. Simard, arbitre.
- 176 — *Syndicat National des Employés du Transport en commun de la Mauricie (CSN) v. Carier & Frère Limitée*, (1970) S.A.G. 1170, J.-C. Simard, arbitre.
- 177 — *La Cie Domtar Ltée v. Les Ouvriers Unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, (1971) S.A.G. 6, A. Melançon, président.
- 178 — *Northern Electric Company Limited v. l'Association des Employés de Northern Electric*. (1970) S.A.G. 1149, E. Marier, arbitre.
- 179 — *La Compagnie de Profilés Reynolds Ltée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6087*, (1970) S.A.G. 1167, M. Chartier, arbitre.
- 180 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, (1970) S.A.G. 1157, L.-P. Brizard, arbitre.
- 181 — *Nettoyage Express Inc. v. Syndicat National des employés de buanderie*, (1970) S.A.G. 1088, B. Côté, arbitre.
- 182 — *Cité de St-Léonard v. Syndicat National des Fonctionnaires municipaux de la Cité de St-Léonard et G. Larouche*, (1970) S.A.G. 1310, P. Meyer, arbitre.
- 183 — *La Ville d'Anjou v. Le Syndicat National des employés municipaux de Ville d'Anjou (CSN)*, (1970) S.A.G. 1304, C. Beaulieu arbitre.
- 184 — *Industrial Containers Ltd v. Construction and Supply Drivers & Allied Workers, local 903*, (1970) S.A.G. 1287, P. Imbeau, arbitre.
- 185 — *Dominion Textile Company Limited v. Syndicat Catholique des ouvriers du textile de Magog*, (1970) S.A.G. 1214, E. Marier, arbitre.
- 186 — *Le Comité Paritaire de l'Alimentation au détail de Montréal v. Syndicat National des employés du Comité Paritaire de l'Alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 187 — *Le Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame-de-la-Merci v. Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1970) S.A.G. 1314, M. Brière, arbitre.
- 188 — *Le Syndicat des policiers-pompiers du Québec-Métropolitain v. La Ville de Courville*, (1971) S.A.G. 53, J. Dupont, arbitre.
- 189 — *La Ville de Berthierville v. Le Syndicat des employés municipaux de Berthierville*, (1971) S.A.G. 172, M. Côté, arbitre.
- 190 — *National Asbestos Mines Ltd. v. Fédération des Travailleurs de la Métallurgie, des mines et des produits chimiques*, (1971) S.A.G. 320, M. Langlois, président.

- 191 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, (1971) S.A.G. 244, R. Tremblay, arbitre.
- 192 — *L'Association du personnel administratif de la C.E.C.M. v. La Commission des Écoles Catholiques de Montréal*, (1971) S.A.G. 192, C. Paquette, arbitre.
- 193 — *La Commission Scolaire Régionale Le Gardeur v. Le Syndicat des employés des maisons d'enseignement de la Régionale Le Gardeur*, (1971) S.A.G. 211, C. Beaulieu, arbitre.
- 194 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des Employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, (1971) S.A.G. 270, R. Tremblay, arbitre.
- 195 — *Soma Inc v. Le Syndicat National des Employés de Soma Inc.*, (1971) S.A.G. 326, P. Imbeau, arbitre.
- 196 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des Employés de Bureau de l'Hydro-Québec, section 2000 (SCFP)*, (1971) S.A.G. 411, P. Verge, arbitre.
- 197 — *Le Gouvernement de la Province du Québec v. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1971) S.A.G. 505, J.-P. Verschelden, arbitre.
- 198 — *Syndicat National des employés de l'Hôpital Général du Saguenay v. Hôpital Général du Saguenay*. (1971) S.A.G. 354, R. Roy, président.
- 199 — *Union des employés de Service d'édifices, local 298 et A. Constantineau v. Place Ville-Marie Corporation*, (1971) S.A.G. 441, V. Melançon, arbitre.
- 200 — *Société Industrielle de décolletage et d'outillage Ltée (Sido) v. Le Syndicat National de la Société industrielle de décolletage et d'outillage Limitée*, (1971) S.A.G. 430, G. Dulude, arbitre.
- 201 — *La Cité de St-Jérôme v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 308*, (1971) S.A.G. 480, C. Beaulieu, arbitre.
- 202 — *Québec Poultry Limited v. Le Syndicat de la Cie Québec Poultry Ltée*, (1971) S.A.G. 445, P. Meyer, président.
- 203 — *Cité de Verdun v. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 302 et D. Ménard*, (1971) S.A.G. 488, V. Melançon, arbitre.
- 204 — *Dominion Steel and Coal Corporation Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6586*, (1971) S.A.G. 560, C. Beaulieu, arbitre.
- 205 — *Le Syndicat des Travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean v. Gagnon & Frères de Roberval Ltée*, (1971) S.A.G. 568, G. Racine, président.
- 206 — *Patino Mining Corporation Copper Rand Mines Division v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, union locale 5914, (A.F.L.-C.I.O.)*, (1971) S.A.G. 626, C. Beaulieu, président.
- 207 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. le Syndicat des Employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1971) S.A.G. 842, P. L'Heureux, arbitre.
- 208 — *Le Syndicat des Ouvriers de la Régie des Alcools (CSN) v. La Régie des Alcools du Québec*, (1972) R.D.T. 174, V. Trépanier, arbitre.
- 209 — *Fleurette Courtemanche v. L'Hôpital Notre-Dame de Ste-Croix*, (1971) S.A.G. 699, R. Fréchette, arbitre.
- 210 — *Canadian Westinghouse Company Ltd v. Le Syndicat Canadien des Travailleurs en Métallurgie de Saint-Jean (CSN)*, (1971) S.A.G. 798, C. Beaulieu, président.

- 211 — *Le Syndicat National des Services de la Côte-Nord, section Cordner Hubert & Bond Ltd v. Cordner Hubert & Bond Ltd.*, (1971) S.A.G. 779, A. Gervais, arbitre.
- 212 — *Syndicat des employés de la Commission des Écoles Catholiques de Lasalle v. Commission des Écoles Catholiques de Lasalle*, (1971) S.A.G. 819, C. D'Aoust, arbitre.
- 213 — *Roland Brochu v. Centre Hospitalier Universitaire*, (1971) S.A.G. 1233, R. Fréchette, président.
- 214 — *Coronet Carpets Limited v. Syndicat des employés de Coronet, Farnham (CSN)*, (1971) S.A.G. 866, E. Marier, arbitre.
- 215 — *Soma Inc. v. Syndicat National des employés de Soma*, (1971) S.A.G. 890, G. Dulude, arbitre.
- 216 — *Société Coopérative Agricole de Sherbrooke v. Association des employés de magasins de gros des Cantons de l'Est*, (1971) S.A.G. 999, G. Blais, arbitre.
- 217 — *Cité des Deux-Montagnes v. Syndicat National des Policiers des Deux-Montagnes*, (1971) S.A.G. 1117, G. Dulude, arbitre.
- 218 — *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5207, v. Croname Donald Ltd.*, (1971) S.A.G. 1224, M. Brière, arbitre.
- 219 — *Hôpital Hotel-Dieu de St-Hyacinthe v. Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe (CSN)*, (1971) S.A.G. 1245, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 220 — *Gaz Métropolitain Inc. v. L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau*, (1971) S.A.G. 1208, C. Rondeau, président.
- 221 — *La Fraternité Internationale des Travailleurs de l'Industrie des Pâtes et Papiers v. Consolidated Bathurst Limitée (Division Belgo)*, (1971) S.A.G. 1345, S.H. Hartt, président.
- 222 — *La Commission Hydro-Électrique de Québec v. Le Syndicat National de la Construction Hauterive, section Hydro-Électrique de Québec, Manicougan-Outardes*, (1971) S.A.G. 1452, J. Moisan, arbitre.
- 223 — *Booth Lumber Limited v. Union des bucherons et employés de scieries, local 2817*, (1971) S.A.G. 1356, C. Beaulieu, président.
- 224 — *Leco Industries Limited v. Syndicat National des employés de Leco (CSN)*, (1972) S.A.G. 320, L. - B. Courtemanche, président.
- 225 — *Bouchard & Robitaille Inc. v. Syndicat des employés de marbre, tuile et terrazo de Québec Inc. (CSN)*, (1972) S.A.G. 5, J. St-Laurent, arbitre.
- 226 — *Le Syndicat National des Employés de l'Hôpital Honoré-Mercier de St-Hyacinthe v. L'Hôpital Honoré-Mercier de St-Hyacinthe*, (1972) S.A.G. 46, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 227 — *Rodoc Inc. v. Syndicat des Ferblantiers et Couvreurs de Québec Inc.*, (1972) S.A.G. 125, J. St-Laurent, arbitre.
- 228 — *La Commission Scolaire de Trois-Rivières v. Le Syndicat National Catholique des employés de la Commission Scolaire de Trois-Rivières*, (1972) S.A.G. 227, J. St-Laurent, arbitre.
- 229 — *The Steel Company of Canada Ltd. v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 5871*, (1972) S.A.G. 327, P. Imbeau, président.
- 230 — *Le Gouvernement du Québec v. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux de Québec*, (1972) S.A.G. 244, J. Bérubé, arbitre.
- 231 — *Soma Inc. v. Syndicat National des employés de Soma (CSN)*, (1972) S.A.G. 257, G. Dulude, arbitre.

- 232 — *Hôpital Chibougamau Limitée v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 899*, (1972) S.A.G. 457, C. Beaulieu, arbitre.
- 233 — *Consolidated Bathurst Packaging Limited v. La Fraternité internationale des Travailleurs de l'Industrie des Pâtes et Papier et son local*, (1972) S.A.G. 336, G.-D. Laviolette, président.
- 234 — *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6887*, (1972) S.A.G. 314, C. Lauzon, arbitre.
- 235 — *Sivaco Wire ans Nail Company v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6818*, (1972) S.A.G. 311, C. Lauzon, arbitre.
- 236 — *Le Collège d'Enseignement Général et Professionnel de Lévis-Lauzon v. Le Syndicat des Professionnels du C.E.G.E.P. de Lévis-Lauzon*, (1972) S.A.G. 831, J. Dupont, président.
- 237 — *Canadian Westinghouse Company Limited v. L'Association des employés de la Canadian Westinghouse Company Limited*, (1972) S.A.G. 432, R. Tremblay, président.
- 238 — *L'Association de la construction de Montréal (C. Rodrigue) v. Le Syndicat de la construction de Montréal (CSN)*, (1972) S.A.G. 269, C. Lauzon, arbitre.
- 239 — *Dominion Steel and Coal Corporation Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 574, P. - N. Dufresne, arbitre.
- 240 — *La Fraternité des Policiers de Verdun Inc. v. La Cité de Verdun*, (1972) S.A.G. 469, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 241 — *La Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique et L. Gagnon v. Consolidated-Bathurst Ltée*, (1972) S.A.G. 788, P. Meyer, président.
- 242 — *Place Ville-Marie Corporation v. L'Union des employés de Service d'Édifices, local 298 (FTQ)*, (1972) S.A.G. 578, P.-A. Lachappelle, arbitre.
- 243 — *Syndicat National de la Construction Haute-riève v. La Commission Hydroélectrique du Québec*, (1972) S.A.G. 707, J. Moisan, arbitre.
- 244 — *Le Syndicat National Catholique des employés des abbatoirs avicoles de Victoriaville v. La Coopérative Fédérée de Québec*, (1972) S.A.G. 584, J.-M. Lavoie, arbitre.
- 245 — *La Compagnie de Papier Rolland Limitée v. L'Union des Papeteries et Ouvriers du Papier, section locale 454 et section locale 455 et la Fraternité Internationale des travailleurs de l'Industrie des Pâtes et Papiers, section locale 106*, (1972) S.A.G. 721, P.-A. Lachappelle, arbitre.
- 246 — *Ravary Builders Supply Co. Ltd. v. L'Association des employés de Ravary Builders Supply Co. Ltd.*, (1972) S.A.G. 765, R. Tremblay, arbitre.
- 247 — *J.-R. Tremblay, membre du Syndicat National des employés des Produits Laitiers du Bas St-Laurent v. La Coopérative Agricole du Bas St-Laurent*, (1972) S.A.G. 735, A.-P. Casgrain, arbitre.
- 248 — *Groupe Minier Sullivan Ltée, Division Cupra et Société Minière d'Estriville Ltée et Société Minière Weedon Ltée v. La Section locale 15383, Union Internationale du District 50, United Mine Workers of America*, (1972) S.A.G. 772, R. Tremblay, président.
- 249 — *Central Québec Steel Ltd Trois-Rivières v. International Association of Bridge Structural and Ornamental Iron Workers, local 816*, (1972) S.A.G. 779, P. Dionne, arbitre.
- 250 — *Skiroule Limitée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7765*, (1972) S.A.G. 919, C. Beaulieu, arbitre.

- 251 — *Lasalle Factories Ltd. v. Union des employés de Commerce*, (1972) S.A.G. 869, G. Dulude, arbitre.
- 252 — *G. Lavoie et Syndicat des Professeurs de l'Université du Québec v. L'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 995, M. Brière, arbitre.
- 253 — *Magasin Coop Loretteville v. L'Association Nationale des employés de l'Alimentation au détail de Québec Inc.*, (1972) S.A.G. 1057, L. Cossette, arbitre.
- 254 — *Le Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), section locale 956 v. Caravane Val-Bar Inc.* (1972) S.A.G. 1089, P. - N. Dufresne, arbitre.
- 255 — *Total Transportation (Cartage) Ltd. v. Cartage & Miscellaneous Employees Unions, local 931*, (1972) S.A.G. 1075, H. Frumkin, arbitre.
- 256 — *La Commission Hydroélectrique du Québec v. Le Syndicat National de la Construction Hauteive (Section Manicouagan -03)*, (1972) S.A.G. 1239, A.-P. Casgrain, arbitre.
- 257 — *Mack Trucks Manufacturing Company of Canada Limited v. Le Syndicat International des travailleurs Unis de l'Automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique*, (1972) S.A.G. 1276, C. Beaulieu, arbitre.
- 258 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat Professionnel des Ingénieurs de l'Hydro-Québec*, (1972) S.A.G. 1269, J.-R. Cardin, arbitre.
- 259 — *La Ville de Montréal v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 301*, (1972) S.A.G. 1295, R. Tremblay, arbitre.
- 260 — *L'Association des employés municipaux de Hull v. La Cité de Hull*, (1972) S.A.G. 1313, P. - N. Dufresne, arbitre.
- 261 — *La Ville de Montréal v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 301*, (1972) S.A.G. 1301, R. Tremblay, arbitre.
- 262 — *Dominion Steel and Coal Corporation v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 1404, P. Imbeau, arbitre.
- 263 — *Foresteel v. l'Association Internationale des travailleurs de Métal en feuilles*, (1972) S.A.G. 1435, E. Marier, arbitre.
- 264 — *Hôpital Maisonneuve-Rosemont v. Union des employés de service, local 298 (FTQ)*, (1973) S.A.G. 241, J.-P. Lemieux, président.
- 265 — *Ville de Montréal v. Syndicat des Fonctionnaires Municipaux de Montréal*, (1972) S.A.G. 1599, E. Marier, arbitre.
- 266 — *Canron Limitée-Division électrique v. Le Syndicat National des employés de Canron Limitée-Division électrique (CSN)*, (1972) S.A.G. 1564, E. Moalli, arbitre.
- 267 — *Canron Limitée v. Le Syndicat National des employés de Canron Limitée-Division électrique*, (1972) S.A.G. 1539, E. Moalli, arbitre.
- 268 — *Noranda Mines Limited v. Le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique, local 4278*, (1973) S.A.G. 191 ou (1973) R.D.T. 247, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 269 — *Canadian Copper Refiners Ltd v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1973) S.A.G. 186, L. - B. Courtemanche, arbitre.
- 270 — *Hôpital Hôtel-Dieu Notre-Dame de Beauce v. La Fédération Nationale des services Inc.*, (1973) S.A.G. 638, R. Tremblay, président.
- 271 — *Hôpital Notre-Dame de Ste-Croix v. Syndicat national des employés de l'Hôpital Notre-Dame de Ste-Croix*, (1973) S.A.G. 75, J.-P. Lemieux, arbitre.

- 272 — *La Ville de Plessisville v. Le Syndicat National des Employés Municipaux de Plessisville*, (1973) S.A.G. 286, J.-P. Deschênes, arbitre.
- 273 — *La Cie Québec Poultry v. Le Syndicat des employés de la Cie Québec Poultry Ltée*, (1973) S.A.G. 224, R. Lippé, président.
- 274 — *Syndicat des employés de l'Hôpital Pasteur v. Hôpital Pasteur*, (1973) S.A.G. 261, M. Brière, arbitre.
- 275 — *Magasin Coop-Loretteville v. L'Association Nationale des employés de l'Alimentation au détail de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 409, L. Cossette, arbitre.
- 276 — *Fernand Delage v. Centre Hospitalier Universitaire de Sherbrooke*, (1973) S.A.G. 788, R. Fréchette, président.
- 277 — *Mono-Lino Service Enr. v. Le Syndicat national de l'imprimerie de Québec (CSN) Inc.* (1973) S.A.G. 203, P. Dionne, arbitre.
- 278 — *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1973) S.A.G. 446, C. Lauzon, arbitre.
- 279 — *Syndicat National des employés de commerce de Rivière-du-Loup (CSN) v. Super Marché Sénéchal Enrg.*, (1973) S.A.G. 375, P.-A. Gendreau, arbitre.
- 280 — *Beloit Sorel Walmsley Limited v. Le Syndicat National de l'Industrie Métallurgique de Sorel Inc. (CSN)*, (1973) S.A.G. 382, C. Rondeau, arbitre.
- 281 — *Steinberg Limitée, Division Miracle Mart v. L'Union des employés de commerce*, (1973) S.A.G. 438, C. Lauzon, arbitre.
- 282 — *Autobus La Malbaie Enrg. v. Syndicat des Chauffeurs d'autobus Scolaires de Charlevoix (CSN)*, (1973) S.A.G. 1172, P. Dionne, arbitre.
- 283 — *Hôpital St-Jean de Dieu v. Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section St-Jean de Dieu*, (1973) S.A.G. 484, C. Beaulieu, arbitre.
- 284 — *Canon Limitée v. Syndicat National des employés de Canon Limitée (CSN)*, (1973) S.A.G. 570, E. Moalli, arbitre.
- 285 — *La Fraternité des Policiers de Verdun v. La Cité de Verdun*, (1973) S.A.G. 653, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 286 — *G. Bourget et le Syndicat des employés de l'Hôpital St-François d'Assise (CSN), v. L'Hôpital St-François d'Assise*, (1973) S.A.G. 796, A.-P. Casgrain, président.
- 287 — *Le Centre Berthelet Inc. v. Le Syndicat national des employés du Centre Berthelet Inc. (CSN)*, (1973) S.A.G. 633, C. Beaulieu, arbitre.
- 288 — *Québec North Shore and Labrador Railway Company v. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aérospatiale, loge 767*, (1973) S.A.G. 586, C. Lauzon, arbitre.
- 289 — *Québec North Shore and Labrador Railway Company v. L'association internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aérospatiale, loge 767*, (1973) S.A.G. 590, C. Lauzon, arbitre.
- 290 — *Le Pavillon Georges-Frédéric v. Le Syndicat National des employés du Pavillon Georges-Frédéric (CSN)*, (1973) S.A.G. 780, P.-A. Lachapelle, président.
- 291 — *Hôpital Général de Québec v. Le Syndicat professionnel des infirmières de Québec*, (1973) S.A.G. 1022, R. Tremblay, président.
- 292 — *La Municipalité Scolaire de la Cité de Jonquière v. Syndicat national des employés de la Commission Scolaire de Jonquière Inc.*, (1973) S.A.G. 830, J. Simard, arbitre.

- 293 — *St-Louis Bedding Co. Limitée v. Le Syndicat National des employés de St-Louis Bedding (CSN)*, (1973) S.A.G. 738, P. Imbeau, arbitre.
- 294 — *Orchan Mines Ltd v. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1973) S.A.G. 971, L.-B. Courtemanche, arbitre.
- 295 — *Le Service Social du Saguenay et J. Gilbert v. Le Syndicat des employés du Service Social de Saguenay (CSN)*, (1973) S.A.G. 1015, A.-P. Casgrain, président.
- 296 — *Westinghouse Canada (Granby) v. Association des employés de Canadian Westinghouse de Granby*, (1973) S.A.G. 928, J. Sylvestre, arbitre.
- 297 — *La Corporation de l'œuvre des saints-Apotres v. Le Syndicat des enseignants du Centre d'Orientation et de Formation des immigrants de Laprairie (CSN)*, (1973) S.A.G. 1095, E. Moalli, arbitre.
- 298 — *C.-A. Matte, G. Matte, J. Matte, U. Matte, L.-P. Grenier, S. Caissy, R. Gingras, J.-C. Matte, M. Merineau et Simard-Beaudry Inc. v. Association des employés de Simard-Beaudry Inc.*, (1973) S.A.G. 945, J.-R. Boivin, arbitre.
- 299 — *Velan Engineering Limited v. Le Syndicat National des employés de Velan (CSN)*, (1973) S.A.G. 912, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 300 — *Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Notre-Dame de Lourdes*, (1973) S.A.G. 1029, M. Brière, arbitre.
- 301 — *La Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal v. Le Syndicat des employés du transport de Montréal*, (1973) S.A.G. 1053, C. Lauzon, arbitre.
- 302 — *Ville de Pointe-Claire v. Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire Inc.*, (1973) S.A.G. 1073, G. Dulude, arbitre.
- 303 — *La Compagnie Jutras Ltée v. Syndicat Catholique National des employés de métallurgie de Victoriaville Inc.*, (1973) S.A.G. 1182, M. Langlois, arbitre.
- 304 — *Carolyn Chenilles of Canada Limited v. L'Union des ouvriers du textile d'Amérique, local 1585-2 (CTC-FAT-COI)*, (1973) S.A.G. 921, C. Beaulieu, arbitre.
- 305 — *Syndicat National des employés de l'Institution des sourdes-muettes v. Institution des sourdes-muettes*, (1973) S.A.G. 1278, E.E. Tobin, président.
- 306 — *Canadian Gypsum Company Limited v. Le Syndicat National des employés de Canadian Gypsum (CSN)*, (1973) S.A.G. 1111, R. Tremblay, président.
- 307 — *Association des employés du Service Hospitalier et d'Institutions Religieuses de Sherbrooke Inc. v. Hopital La Providence de Magog*, (1973) S.A.G. 1208, J.-L. Dubé, président.
- 308 — *Association Professionnelle des Enseignants de la Mauricie v. La Commission Scolaire Val Mauricie*, (1973) S.A.G. 1909, L. Bouchard, président.
- 309 — *La Société des Alcools du Québec v. Le Syndicat des Ouvriers de la Société des Alcools du Québec (CSN)*, (1973) S.A.G. 1314, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 310 — *Fraternité Internationale des Travailleurs de l'Industrie des Pâtes et Papiers v. La Cie Gaspésia Limitée*, (1973) S.A.G. 1397, P.-A. Gendreau, président.

- 311 — *A. Nadeau et A. Tétreault et Syndicat National des employés de l'Hôpital Notre-Dame de L'Espérance v. Hopital Notre-Dame de L'Espérance*, (1973) S.A.G. 1444, M. Brière, président.
- 312 — *La Commission Scolaire Régionale de Chambly v. L'Union Internationale des employés Professionnels et de Bureau, local 57*, (1973) S.A.G. 1535, S. - H. Hartt, arbitre.
- 313 — *M. Gagnon et Syndicat des employés de L'Hôpital Ste-Jeanne d'Arc v. Hôpital Ste-Jeanne d'Arc*, (1973) S.A.G. 1475, M. Brière, président.
- 314 — *Industrial Fasteners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6839*, (1973) S.A.G. 1640, C. Lauzon, arbitre.
- 315 — *Syndicat National des employés de L'Alimentation en gros de Québec Inc. v. Fédération des Magasin Coop*, (1973) S.A.G. 1581, B. Yaccarini, arbitre.
- 316 — *L'Association des employés de Provost Cartage Inc. v. Provost Cartage Inc.*, (1973) S.A.G. 1804, R. Doucet, arbitre.
- 317 — *Cookshire Woolen Mills Limited v. L'Union des ouvriers du Textile d'Amérique, local 1623*, (1973) S.A.G. 1799, G. Fontaine, arbitre.
- 318 — *La Ville de Pointe-Claire v. Le Syndicat National des employés municipaux de Pointe-Claire (CSN)*, (1973) S.A.G. 1841, J.-M. Deporcq, arbitre.
- 319 — *Les Pâtes Domtar Ltée (Division Lebel-sur-Quevillon) v. Le Syndicat National des employés de Bureau, Lebel-sur-Quevillon (CSN) et La Fédération des Travailleurs du papier et de la forêt*, (1973) S.A.G. 1787, C. Beaulieu, arbitre.
- 320 — *Hôpital St-Charles de Joliette v. L'Association des employés d'Hôpitaux de Joliette Inc.*, (1973) S.A.G. 2241, R. Tremblay, président.
- 321 — *Union des employés de Commerce, local 500 v. Magasin Co-op de Rimouski*, (1973) S.A.G. 1978, P.-A. Gendreau, arbitre.
- 322 — *L'Hôpital Notre-Dame de Lourdes Inc. v. L'Union des employés de Service*, (1973) S.A.G. 2025, L. - E. Roy, arbitre.
- 323 — *D. Dubois v. La Commission Scolaire Régionale de L'Amiante*, (1973) S.A.G. 2112, R. Fréchette, arbitre.
- 324 — *Construction and Supply Drivers and Allied Workers v. Spancrete Limited*, (1973) S.A.G. 1975, P. Meyer, arbitre.
- 325 — *Le Pavillon Georges-Frédéric v. Le Syndicat National des employés du Pavillon Georges-Frédéric (CSN)* (1973) S.A.G. 2248, P. Lachapelle, président.
- 326 — *North Island Teachers Association v. North Island Regional School Board*, (1974) S.A.G. 102, A. Larouche, président.
- 327 — *Le Syndicat des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1974) S.A.G. 64, P.- N. Dufresne, président.
- 328 — *Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Alliance des Infirmières de Montréal*, (1974) S.A.G. 233, P.- N. Dufresne, président.
- 329 — *Bruck Mills Limited v. L'Union des ouvriers du Textile d'Amérique, local 1693*, (1973) S.A.G. 2216, C. Beaulieu, arbitre.
- 330 — *Commission Hydroélectrique de Québec v. Syndicat Canadien de la Fonction Publique*, (1973) S.A.G. 2334, V. Melançon, arbitre.
- 331 — *Hydro-Québec v. Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP)*, (1973) S.A.G. 2337, R. Tremblay, arbitre.

- 332 — *Association des employés de Garages des Cantons de l'Est v. Cyr Automobile Ltée*, (1974) S.A.G. 12, J. Sylvestre, arbitre.
- 333 — *E.R. Squibb & Sons Ltd v. Le Syndicat National des employés de E.R. Squibb & Sons Ltd (CSN)*, (1974) S.A.G. 194, E. Moalli, président.
- 334 — *Canadian Technical Tape v. L'Union des travailleurs du Carton et du Papier Façonnés*, (1974) S.A.G. 329, G. Dulude, arbitre.
- 335 — *Hôpital des Laurentides v. Syndicat National des employés d'Hôpitaux de l'Annonciation (CSN)*, (1974) S.A.G. 731, J.-P. Lemieux, président.
- 336 — *Commission Scolaire Le Gardeur v. Syndicat des employés de soutien des Maisons d'Enseignement de la Commission Scolaire Le Gardeur (CSN)*, (1974) S.A.G. 451, G. Dulude, arbitre.
- 337 — *La Commission des Écoles Catholiques de Montréal v. L'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la Commission des Écoles Catholiques de Montréal Inc. (CSN)*, (1974) S.A.G. 612, L. Cossette, président.
- 338 — *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1974) S.A.G. 401, C. Lauzon, arbitre.
- 339 — *Le Syndicat des travailleurs des Produits Chimiques de McMasterville v. Canadian Industries Limited*, (1974) S.A.G. 538, J.-R. Boivin, président.
- 340 — *Dominion Stores Limited v. L'Union Internationale des employés Professionnels et de Bureau, local 57*, (1974) S.A.G. 963, R. Tremblay, président.
- 341 — *Centre Familial Thérèse-Martin v. La Fédération Nationale des Services Inc. (CSN)*, (1974) S.A.G. 738, R. Tremblay, président.
- 342 — *L'Union Nationale et Catholique des Menuisiers et Facteurs d'orgues de St-Hyacinthe Inc. v. Casavant Frères Limitée*, (1974) S.A.G. 560, J. Sylvestre, arbitre.
- 343 — *La Commission des Écoles Catholiques de Montréal v. L'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la Commission des Écoles Catholiques de Montréal Inc. (CSN)*, (1974) S.A.G. 604, G. Dulude, arbitre.
- 344 — *L'Office de Radio-Télédiffusion du Québec v. Le Syndicat Général des employés de Radio-Québec (CSN)*, (1974) S.A.G. 870, R. Tremblay, arbitre.
- 345 — *Canadian Copper Refiners Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1974) S.A.G. 533, C. Lauzon, arbitre.
- 346 — *L'Alliance des Infirmières de Montréal v. Hôpital Ste-Jeanne d'Arc de Montréal*, (1974) S.A.G. 750, P.-A. Gendreau, arbitre.
- 347 — *L'Hôtel-Dieu de St-Jérôme v. La Fédération des affaires sociales Inc.* (1974) S.A.G. 1184, P. Imbeau, président.
- 348 — *La Cité de Charlesbourg v. La Fraternité des policiers-pompiers de Charlesbourg*, (1974) S.A.G. 788, L.-E. Roy, arbitre.
- 349 — *Canadian Refractories Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6213*, (1974) S.A.G. 692, P. Imbeau, arbitre.
- 350 — *Adélar Laberge Ltée v. Syndicat des employés de Adélar Laberge (CSN)*, (1974) S.A.G. 658, J. Bernier, arbitre.
- 351 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de Bureau de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP)*, (1974) S.A.G. 1283, L. Cossette, arbitre.

- 352 — *La Ville de Trois-Rivières v. Le Syndicat National Catholique des employés municipaux de Trois-Rivières Inc.* (1974) S.A.G. 809, P. Dionne, arbitre.
- 353 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de l'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP)*, (1974) S.A.G. 1255, L. Cossette, arbitre.
- 354 — *Le Syndicat des employés de bureau de l'Hydro-Québec v. La Commission Hydro-électrique de Québec*, (1974) S.A.G. 1067 ou (1974) S.A.G. 1274, A. Rousseau, arbitre.
- 355 — *Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7625 v. Art Laboratory Furniture Limited*, (1974) S.A.G. 954, P. Meyer, arbitre.
- 356 — *International Harvester Company v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6617*, (1974) S.A.G. 939, G. Dulude, arbitre.
- 357 — *Lucienne Philibert et Syndicat des Services Hospitaliers de Trois-Rivières*, (1974) S.A.G. 1188, M. Brière, président.
- 358 — *Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 1296 v. La Commission des Écoles Catholiques de Québec*, (1974) S.A.G. 1649, J.-M. La-voie, président.
- 359 — *Collins & Aikman Limitée v. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7559*, (1974) S.A.G. 1121, G. Dulude, président.
- 360 — *Le Gouvernement du Québec v. Le Syndicat des professeurs de l'État du Québec*, (1974) S.A.G. 2020, H. Lande, président.
- 361 — *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Le Syndicat des employés d'Hôpitaux de Montréal section de l'Hôpital Saint-Jean-de-Dieu*, (1974) S.A.G. 1387, J. Dupont, arbitre.
- 362 — *Les Éditions Marquis Ltée v. Syndicat des employés (es) des Éditions Marquis (CSN)*, (1974) S.A.G. 1562, M. Morin, arbitre.
- 363 — *Union Internationale des employés professionnels et de bureau v. Gaz Métropolitain*, (1974) S.A.G. 1556, J.-R. Boivin, président.
- 364 — *Pirelli Cables Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique C.I.O., local 7016*, (1974) S.A.G. 1543, C. Beaulieu, arbitre.
- 365 — *A.P. Furniture Industries Inc. v. Le Syndicat du Meuble (CSN)*, (1974) S.A.G. 1548, P. Dionne, arbitre.
- 366 — *Canadian Gypsum Company Ltd. v. Le Syndicat National des employés de Canadian Gypsum Co. Ltd. (CSN)*, (1974) S.A.G. 1749, R. Tremblay, arbitre.
- 367 — *L. Charpentier et Association des employés de l'Hôpital de St-Jean et de l'Hôpital du Haut Richelieu (CSD) v. L'Hôpital du Haut Richelieu*, (1974) S.A.G. 1776, M. Brière, arbitre.
- 368 — *Le Gouvernement du Québec v. Le Syndicat de Professionnels du Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 705, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 369 — *Union Carbide du Canada Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 5987*, (1974) S.A.G. 2121, C. Lauzon, arbitre.
- 370 — *Sivaco Wire and Nail Company Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6818*, (1974) S.A.G. 2103, P. Imbeau, arbitre.
- 371 — *Bruck Mills Limited v. Local 1690-1963 de l'Union des Ouvriers du Textile d'Amérique*, (1974) S.A.G. 2129, R. Tremblay, arbitre.
- 372 — *Matério Goulet Inc. v. Syndicat du Bois Ouvré de la région de Québec Inc.* (1974) S.A.G. 2116, M. Morin, arbitre.
- 373 — *Union des employés de Service, local 298, F.T.O. v. Protestant School Board of Greater Montreal*, (1975) S.A.G. 306, J.-L. Dubé, président.

- 374 — *Sidbec-Dosco Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 5747*, (1974) S.A.G. 2207, C. Lauzon, arbitre.
- 375 — *Ville de Lauzon v. Syndicat National des employés municipaux de Lauzon*, (1974) S.A.G. 2189, R. Thomassin, arbitre.
- 376 — *La Commission Hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des employés de Bureau de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 2210, A. Rousseau, arbitre.
- 377 — *L'Hôpital St-Michel Archange v. Le Syndicat des employés de l'Hôpital St-Michel Archange*, (1975) S.A.G. 779, A.-P. Casgrain, président.
- 378 — *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6394 v. AL. E. & C. Ltd.*, (1974) S.A.G. 2124, M. Brière, président.
- 379 — *Le Syndicat des salariés du C.H.U. (C.S.N.) v. Le Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, (1975) S.A.G. 70, J.-J. Anctil, président.
- 380 — *La Compagnie Canadian Gypsum v. Syndicat National des employés de Canadian Gypsum Company Limited (CSN)*, (1975) S.A.G. 146, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 381 — *J. Aubé et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8060 v. Sidbec-Dosco Limitée*, (1975) S.A.G. 213, M. Brière, arbitre.
- 382 — *Hôpital Notre-Dame de Trois-Pistoles Inc. v. Le Syndicat National des employés de l'Hôpital de Trois-Pistoles (CSN-CNTU)*, (1975) S.A.G. 245, L. Bernier, président.
- 383 — *La Commission de l'Industrie de la Construction v. L'Union Internationale des employés Professionnels et de Bureau, local 57 (FTQ-CTC)*, (1975) S.A.G. 713, E. Moalli, président.
- 384 — *Treco Limitée v. L'Association des employés de Treco (CSD)*, (1975) S.A.G. 371, L. Bélanger, arbitre.
- 385 — *La Ville de Trois-Rivières v. Syndicat National Catholique des employés municipaux de Trois-Rivières Inc.*, (1975) S.A.G. 636, P. Dionne, arbitre.
- 386 — *Hôpital Royal-Victoria v. Syndicat National des employés de l'Hôpital Royal-Victoria*, (1975) S.A.G. 597, G. Dulude, président.
- 387 — *Centre Hospitalier Georges-Frédéric v. Syndicat des employés du Service Hospitalier de Drummondville (CSN)*, (1975) S.A.G. 789, G. Dulude, président.
- 388 — *Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M. v. La Commission des Écoles Catholiques de Montréal (C.E.C.M.)*, (1975) S.A.G. 1015, F. Morin, président.
- 389 — *Gaz Métropolitain v. L'Union Internationale des employés professionnels et de bureau, FAT-CIO-CTC, local 463*, (1975) S.A.G. 924, R. Tremblay, président.
- 390 — *Syndicat des Travailleurs en Alimentation, local 1634 v. Aliments R.J.R. Ltée*, (1975) S.A.G. 759, M. Brière, président.
- 391 — *La Ville de Montréal v. L'Association des Pompiers de Montréal, (A.I.P. section 985) Inc.*, (1975) S.A.G. 644, R. Tremblay, arbitre.
- 392 — *Le Syndicat National des employés de commissions scolaires (CSN) v. La Commission Scolaire Catholique de Sherbrooke*, (1975) S.A.G. 1300, J.-M. Lavoie, président.
- 393 — *Le Collège d'Enseignement Général et Professionnel Edouard-Montpetit v. Le Syndicat National des employés de soutien du collège Edouard-Montpetit*, (1975) S.A.G. 1585, L. Cossette, président.

- 394 — *Mont St-Aubert v. L'Union des employés de Service, (local 298, F.T.Q.)*, (1975) S.A.G. 810, L. Bélanger, arbitre.
- 395 — *Empire Electroplating Works Ltd v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6123*, (1975) S.A.G. 931, P. Imbeau, arbitre.
- 396 — *La Commission Scolaire Régionale Jérôme Le Royer v. L'Association du Personnel Administratif de la Commission Scolaire Régionale Le Royer*, (1975) S.A.G. 1054, L. Cossette, président.
- 397 — *A. Setlakwe Limitée v. Fraternité Internationale des travailleurs en Poterie et Autres (AFL, CIO, CTC)*, (1975) S.A.G. 748, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 398 — *Mont St-Aubert v. Syndicat des travailleurs de l'Enseignement Chauveau-Charlesbourg*, (1975) S.A.G. 1022, G. Laflamme, arbitre.
- 399 — *Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe v. Le Syndicat des employés de L'Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe*, (1975) S.A.G. 1144, J. Sylvestre, président.
- 400 — *Hôpital Jean-Talon v. Syndicat National des employés de l'Hôpital Jean-Talon (CSD)*, (1975) S.A.G. 962, C. Beaulieu, président.
- 401 — *La Maison Notre-Dame de Laval v. Syndicat des éducateurs de Notre-Dame de Laval*, (1975) S.A.G. 1030, J.-D. Gagnon, président.
- 402 — *Emballages Consolidated Bathurst Limitée (St-Laurent) v. Syndicat International des travailleurs du Bois d'Amérique, local 2-279*, (1975) S.A.G. 1102, A. Rousseau, président.
- 403 — *CEGEP St-Jean-sur-Richelieu v. Syndicat des employés du CEGEP St-Jean-sur-Richelieu*, (1975) S.A.G. 1277, G. Dulude, président.
- 404 — *NAP Dumont Ltée v. Le Syndicat des employés de Transport de NAP Dumont (CSN)*, (1975) S.A.G. 1098, L. Bélanger, arbitre.
- 405 — *Hôpital St-Luc v. L'Union des employés de service, local 298-FTQ*, (1975) S.A.G. 1127, J.-R. Boivin, arbitre.
- 406 — *L'Hôpital du Sacré-Cœur de Hull v. Le Syndicat des employés de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Hull (CSN)*, (1975) S.A.G. 1238, J. Dupont, président.
- 407 — *Le Syndicat des employés municipaux de Ste-Anne de Bellevue v. La Ville de Ste-Anne de Bellevue*, (1975) S.A.G. 1261, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 408 — *Peoples Department Stores Limited v. Union des employés de Commerce, section locale 501*, (1975) S.A.G. 1735, R. Savoie, arbitre.
- 409 — *La Corporation Municipale de la Cité de Chicoutimi v. Le Syndicat des employés municipaux de la Cité de Chicoutimi Inc.*, (1975) S.A.G. 1783, J. Simard, arbitre.
- 410 — *Association des Professionnels non-enseignants du CEGEP Vieux-Montréal v. CEGEP Vieux-Montréal*, (1976) S.A.G. 463, A. Larouche, président.
- 411 — *Consolith Division de Somerville Industries Ltd. v. Union des travailleurs du Carton et du Papier Façonnés (CSN)*, (1976) S.A.G. 677, O. Lefebvre, arbitre.
- 412 — *Le Syndicat Général des Communications, section « Le Devoir » v. L'Imprimerie Populaire Limitée*, (1976) S.A.G. 160, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 413 — *La Presse Ltée v. Union Typographique Jacques Cartier, local 145*, (1976) S.A.G. 188, H. Frumkin, arbitre.
- 414 — *Gale Shoes Limited v. Union Protectrice des travailleurs en chaussures de Québec*, (1976) S.A.G. 181, R. Thomassin, arbitre.

- 415 — *Fruehauf Trailer Company of Canada Limited v. Syndicat International des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments Aratoires d'Amérique, section locale 1044*, (1976) S.A.G. 351, J. Bernier, arbitre.
- 416 — *Canadian Gypsum Company Limited v. Le Syndicat National des employés de Canadian Gypsum Co. Ltd (CSN)*, (1976) S.A.G. 529, R. Tremblay, arbitre.
- 417 — *Syndicat des employés de bureau de la Commission Scolaire Régionale Maisonneuve v. La Commission Scolaire Chomedey de Laval*, (1976) S.A.G. 926, J.-Y. Durand, président.
- 418 — *Institut des sourds de Charlesbourg Inc. v. Syndicat de l'Institut des sourds de Charlesbourg (CSN)*, (1976) S.A.G. 1173, J.-P. Lemieux, président.
- 419 — *Union des employés de Commerce, local 502 v. Steinberg Ltée (Division Miracle Mart)*, (1976) S.A.G. 753, V. Larouche, arbitre.
- 420 — *Steinberg Limitée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1976) S.A.G. 555, E.M. Smith, arbitre.
- 421 — *Ciments Canada Lafarge Ltée v. Le Syndicat des Travailleurs Unis du Ciment, de la Chaux et du Gypse, local 215*, (1976) S.A.G. 981, C. Lauzon, arbitre.
- 422 — *L'Industrie L'Islet Inc. v. Syndicat des employés des Industries L'Islet (CSD)*, (1976) S.A.G. 787, A. Côté, arbitre.
- 423 — *Canadian Steel Foundries, Division of Hawker Siddeley Canada Ltd. v. Montreal Steel & Foundries Workers Union, local 3*, (1976) S.A.G. 992, H. Frumkin, arbitre.
- 424 — *Canron Limitée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6714*, (1976) S.A.G. 1117, A. Rousseau, arbitre.
- 425 — *Ciments Lafarge Québec Ltée v. Le Syndicat International des travailleurs du ciment, de la lime et du gypse, unité locale 470*, (1976) S.A.G. 998, C. Lauzon, arbitre.
- 426 — *Henri Doucet v. Continental Asphalt Inc.*, (1976) S.A.G. 1135, M. Chartier, arbitre.
- 427 — *Liliane Drolet v. Westinghouse Canada Limitée*, (1976) S.A.G. 1281, M. Chartier, président.
- 428 — *Union des employés de Restauration du Québec, locale 103 v. Harvey's Drive Inn*, (1976) S.A.G. 1287, G. Laflamme, arbitre.
- 429 — *Cummins Québec Ltée v. Le Syndicat International des travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA) section locale 1044*, (1976) S.A.G. 1375, M. Morin, arbitre.
- 430 — *L'Association des Contremaîtres du Projet Manicouagan-Outardes v. La Commission Hydroélectrique de Québec*, (1976) S.A.G. 1439, A. Rousseau, arbitre.
- 431 — *Société des Alcools du Québec v. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des Alcools du Québec*, (1976) S.A.G. 1444, C. D'Aoust, arbitre.
- 432 — *Fédération Nationale des Services Inc (CSN) v. Hélène Simard et Centre d'Entraînement à la vie de Chicoutimi*, (1976) S.A.G. 1513, R. Page, président.
- 433 — *Bell Asbestos Mines Limited v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 7285*, (1976) S.A.G. 1569, R. Lebœuf, arbitre.

- 434 — *L'Association des Contremaîtres du Projet Manicouagan-Outardes v. La Commission Hydroélectrique de Québec*, (1977) S.A.G. 131, A. Rousseau, arbitre.
- 435 — *Syndicat des employés du C.L.S.C. de Mont-Laurier v. C.L.S.C. de Mont-Laurier*, (1976) S.A.G. 1605, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 436 — *L'Union Internationale des Travailleurs des Industries Chimiques, local 314 v. Les Emballages Domtar Ltée*, (1976) S.A.G. 1561, J.-R. Boivin, président.
- 437 — *Vic Store Fixture Inc. v. L'Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 573*, (1977) S.A.G. 51, L. Bélanger, arbitre.
- 438 — *Canon Limitée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 410, R. Lebœuf, arbitre.
- 439 — *Le Syndicat des employés de la Coopérative Agricole de Granby (CSD) v. La Coopérative Agricole de Granby*, (1977) S.A.G. 324, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 440 — *Mc Graw-Edison of Canada Limited, Division National Electric Coil v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6435*, (1977) S.A.G. 427, A. Rousseau, arbitre.
- 441 — *Le Syndicat National des employés de l'Hôpital Général de Pointe-Claire (CSN) v. Hôpital Général Lakeshore*, (1977) S.A.G. 465, J.-P. Lalancette, président.
- 442 — *Le Syndicat des employés d'Hôpitaux v. Centre Hospitalier Pasteur*, (1977) S.A.G. 477, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 443 — *Charpentes d'Acier de l'Est v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6207*, (1977) S.A.G. 543, R. Lebœuf, arbitre.
- 444 — *Weredale House v. Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 1511*, (1977) S.A.G. 615, G. Dulude, président.
- 445 — *Le Syndicat de la Rédaction du Journal (Le Devoir) v. L'Imprimerie Populaire Limitée*, (1977) S.A.G. 864, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 446 — *Ambulancia Ouest Ltée v. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Teamsters, local 903*, (1977) S.A.G. 582, J. Bernier, arbitre.
- 447 — *Le Centre Hospitalier de l'Université Laval v. Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique*, (1977) S.A.G. 773, L.-E. Roy, président.
- 448 — *Steinberg Limitée v. Union des employés de Commerce, local 500 R.C.I.A.*, (1977) S.A.G. 764, E.-M. Smith, arbitre.
- 449 — *Syndicat National des employés municipaux de Tracy v. La Corporation municipale de la Ville de Tracy*, (1977) S.A.G. 793, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 450 — *Biltrite Furniture MFG. Inc. v. Syndicat National des employés de Biltrite*, (1977) S.A.G. 729, G. Dulude, arbitre.
- 451 — *Château Montebello (C.P. Hotels Ltd.) v. Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, local 281*, (1977) S.A.G. 751, H. Frumkin, arbitre.
- 452 — *Association Internationale des Machinistes et des travailleurs de l'Aérospatial, loge 767 v. T.E.S.I. Saguenay (1974) Ltée*, (1977) S.A.G. 741, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 453 — *Hôpital St-Joseph de Lachine v. Alliance des Infirmières de Montréal, section Centre Hospitalier de Lachine*, (1977) S.A.G. 934, G. Dulude, arbitre.
- 454 — *Continental Can Company of Canada Limited v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6953*, (1977) S.A.G. 1015, P. Imbeau, arbitre.

- 455 — *Syndicat Professionnel des Policiers de Beauport Inc. v. Ville de Beauport*, (1977) S.A.G. 1051, R. Blouin, arbitre.
- 456 — *Consolidated Bathurst Ltée v. Le Syndicat Canadien des travailleurs de papier, locaux 139 et 358*, (1977) S.A.G. 1144, R. Tremblay, président.
- 457 — *Hôpital Notre-Dame de L'Espérance v. L'Alliance des Infirmières de Montréal, section Notre-Dame de L'Espérance*, (1977) S.A.G. 1197, R. Tremblay, président.
- 458 — *Canada Packaging Ltd. v. L'Union des travailleurs du Carton et du Papier façonnés (CSN)*, (1977) S.A.G. 1279, R. Tremblay, arbitre.
- 459 — *Lafontaine Lumber Inc. v. Syndicat National des employés du Bois Ouvré de l'Islet*, (1977) S.A.G. 1301, L.-E. Roy, arbitre.
- 460 — *Centre Hospitalier Jacques Viger v. Union des employés de Service, section locale 298*, (1977) S.A.G. 1451, C. Rondeau, arbitre.
- 461 — *Québec-Lait Inc. v. L'Union des Teamsters, local 973*, (1977) S.A.G. 1412, P. Imbeau, arbitre.
- 462 — *Centre Hospitalier de l'Ermitage des Bois Francs v. Le Syndicat des salariés du Centre Hospitalier de l'Ermitage des bois Francs*, (1978) S.A.G. 43, P. Imbeau, président.
- 463 — *Sun Lite Entreprises Inc. v. L'Association des travailleurs de Produits d'Aluminium Inc.*, (1977) S.A.G. 1546, C. Lauzon, arbitre.
- 464 — *C.H.R.C. Limitée v. L'Association Nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) C.T.V.*, (1978) S.A.G. 157, C. Beau-lieu, arbitre.
- 465 — *L'Office de la Construction du Québec v. L'Union Internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1978) S.A.G. 143, C. D'Aoust, président.
- 466 — *Centre Hospitalier Général Lasalle v. Les Infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1978) S.A.G. 594, J. Sexton, président.
- 467 — *Robin Hood MultiFoods Ltd v. Le Syndicat National des employés de Robin Hood MultiFoods Ltd*, (1978) S.A.G. 564, R. Tremblay, arbitre.
- 468 — *Le Syndicat National des employés du Centre Hospitalier St-Charles Borromée v. Le Centre Hospitalier St-Charles Borromée*, (1978) S.A.G. 603, A. Sylvestre, président.
- 469 — *Syndicat des employés du Centre Hospitalier Robert Giffard v. Le Centre Hospitalier Robert Giffard*, (1978) S.A.G. 835, J.-J. Turcotte, président.
- 470 — *La Société des Alcools du Québec v. Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ*, (1978) S.A.G. 926, E. Moalli, arbitre.
- 471 — *Le Syndicat des commis-comptables d'Alma Inc. v. La Caisse Populaire d'Alma*, (1978) S.A.G. 761, J.-M. Morency, arbitre.
- 472 — *CEGEP de Victoriaville v. Syndicat des employés du CEGEP de Victoriaville*, (1978) S.A.G. 1039, L. Bélanger, président.
- 473 — *Les Engrais du St-Laurent Limitée v. Le Syndicat National des Engrais du St-Laurent de Valleyfield (CSN)*, (1978) S.A.G. 766, L.-P. Brizard, arbitre.
- 474 — *Les Industries Armstrong Cork Ltée v. Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8516*, (1978) S.A.G. 800, L. Perreault, arbitre.
- 475 — *Le Syndicat des employés de Canadian Vickers Ltée (CSN) Division Marine v. Canadian Vickers Ltée Division Marine*, (1978) S.A.G. 1069, J.-G. Clément, arbitre.

- 476 — *La Ville de St-Luc v. La Fraternité des policiers de St-Luc*, (1978) S.A.G. 1528, M. Guilbert, arbitre.
- 477 — *La Commission hydroélectrique de Québec v. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833*, (1978) S.A.G. 1569, A. Rousseau, arbitre.
- 478 — *Ciments Lafarge Québec Ltée v. United Cement, Lime & Gypsum Workers International Union, local 470 (A.F.L.-C.I.O.-C.T.C.)*, (1978) S.A.G. 1367, R. Tremblay, arbitre.
- 479 — *Le Syndicat des employés de l'abattoir de Berthierville (C.S.N.) v. L'Abattoir de Berthier Inc.*, (1978) S.A.G. 1496, A. Sylvestre, arbitre.
- 480 — *Cannon Inc. v. Le Syndicat des plastiques Cannon de Berthier (C.S.N.)*, (1978) S.A.G. 1490, J. Sylvestre, arbitre.
- 481 — *La Fraternité des policiers de Laval Inc. v. La Ville de Laval*, (1978), S.A.G. 101, M. Côté, arbitre.
- 482 — *Syndicat de la boîte de carton de Québec Inc. (C.S.N.) v. Les Cartonniers Standard Ltée*, (1979) S.A.G. 28, L. Bélanger, arbitre.
- 483 — *L'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. (C.S.N.) v. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1979) S.A.G. 160, J. Dupont, président.
- 484 — *Le Syndicat professionnel des infirmiers et infirmières de Québec v. L'Hôpital St-François d'Assise*, (1979) S.A.G. 75, J. Gauvin, président.
- 485 — *Syndicat des professionnels du centre de services sociaux de l'Outaouais v. Centre de services sociaux Outaouais*, (1979) S.A.G. 700, J.-Y. Durand, président.
- 486 — *Le Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) v. L'Université de Montréal*, (1979) S.A.G. 467, J.-Y. Durand, arbitre.
- 487 — *La Commission scolaire régionale du Lac St-Jean v. Le Syndicat des employés manuels de la C.S.R. du Lac St-Jean*, (1979) S.A.G. 745, E. Moalli, président.
- 488 — *Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal v. Le Centre hospitalier J. Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, P. Jasmin, président.
- 489 — *Les Métallurgistes unis d'Amérique, syndicat local 6087 v. La Compagnie de Profiles Reynolds Ltée*, (1979) S.A.G. 671, D. Durocher, président.
- 490 — *The Stanley Works Ltd v. L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 909*, (1979) S.A.G. 514, H. Frumkin, arbitre.
- 491 — *Le Syndicat des employés de Canadian Gypsum de Joliette (C.S.N.) v. Canadian Gypsum Company Ltd*, (1979) S.A.G. 505, A. Sylvestre, président.
- 492 — *Le Centre d'accueil Horizons de la jeunesse v. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1511*, (1979) S.A.G. 541, A. Rousseau, arbitre.
- 493 — *Cité de Shawinigan v. Syndicat professionnel des policiers et pompiers de la Cité de Shawinigan*, (1979) S.A.G. 551, C. Rondeau, arbitre.
- 494 — *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides v. Commission scolaire St-Jérôme*, (1979) S.A.G. 1371, S. Simard, président.
- 495 — *Ville de Montréal v. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, (1979) S.A.G. 1019, C. Bilodeau, arbitre.

- 496 — *J.-E. Boyle, division de E.B. Eddy Company v. Syndicat canadien des travailleurs du papier (C.T.C.)*, (1979) S.A.G. 1281, R. Lippé, président.
- 497 — *A. & D. Prévost Ltée v. Vitriers et travailleurs du verre, unité locale 1135*, (1979) S.A.G. 1259, C. Lauzon, arbitre.
- 498 — *Construction St-Paul Ltée v. Syndicat national des employés de construction St-Paul Ltée (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1209, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 499 — *La Commission des écoles catholiques de Montréal v. L'Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. Inc. (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1651, J. Dupont, président.
- 500 — *La Cie internationale de papier du Canada (C.I.P.) v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 389*, (1979) S.A.G. 1431, L.-E. Roy, président.
- 501 — *Les Industries de métaux Noranda Limitée v. Les Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6932*, (1979) S.A.G. 1592, L.-B. Courtemanche, arbitre.
- 502 — *Le Syndicat des travailleurs du centre d'accueil Val-Séjour Inc. (C.S.N.) v. Val-Séjour Inc.*, (1979) S.A.G. 1449, J.-P. Lalancette, président.
- 503 — *Le syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Québec v. Le centre hospitalier de l'Université Laval et Mme Huguette Plourde*, (1979) S.A.G. 1778, J. Gauvin, président.
- 504 — *La Cité de Dorval v. Le syndicat national des employés municipaux de Dorval*, (1979) S.A.G. 1809, C. Lauzon, arbitre.
- 505 — *Vachon Inc. v. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau*, (1979) S.A.G. 1718, L. Bélanger, arbitre.

ANNEXE II

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

A — VOLUMES

- BROWN D.J.M. et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Ltd, Agincourt, Ontario, 1977, CXXVIII, 551 p.
- ELKOURI F. et E. ELKOURI, *How Arbitration Works*, 3e éd., The Bureau of National Affairs, Washington, 1977, XXV, 819 p.
- MORIN F. et R. BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection Relations du Travail, P.U.L., Québec, 1980, 507 p.
- PALMER E.E., *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1978, 635 p.
- SLICHTER S.H., J.J. HEALY et E.R. LIVERNASH, *The impact of collective bargaining on management*, The Brookings Institution, Washington D.C., 1960, XV, 982 p.
- BEAL E.F., E.D. WICHERSHAM et P.K. KIENAST, *The Practice of Collective Bargaining*, Homewood, Ill., Richard D. Irwin, 5e éd., 1976, XII, 690 p.
- MALLETTE N., « L'ancienneté », in *La gestion des relations du travail au Québec : le cadre juridique et institutionnel*, McGraw-Hill, 1980, pp. 305-319
- SMITH J.C., *Loss of seniority and the nature of seniority rights*, in M.A. HICKLING (editor), *Grievance Arbitration : A Review of Current Issues*, The Institute of Industrial Relations, The University of British Columbia, Vancouver, June 1977, pp. 116-150.

B — ARTICLES DE REVUES

- LEMOYNE R., « Seniority accumulating outside the bargaining unit », *La Revue de droit du travail*, 1968, pp. 129-139
- McDERMOTT T.J., « Types of seniority provisions and the measurement of ability », *Arbitration Journal*, vol. 25, 1970, pp. 101-124.
- MEYERS F., « The analytic meaning of seniority », Reprint no. 156, Institute of Industrial Relations, University of California, 1966, 9 p.
- QUINET F., « Les conventions collectives et leurs clauses d'ancienneté », *Relations industrielles*, vol. 26, no. 4, 1971, pp. 890-901.
- RIVEST M., « L'arbitre exerce-t-il des droits de la direction dans les cas d'ancienneté ? », *Revue légale*, 1978, pp. 169-230.
- SUZUKI H., « Âge, ancienneté et salaire », *Revue internationale du travail*, vol. 113, no. 1, janvier-février 1976, pp. 69-88.
- WORTHMAN M.S., « Superseniorty — Myth or Reality ? », *Labor Law Journal*, vol. 18, no. 4, April 1967, pp. 195-200.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

- | | | | |
|----------|------|--|----------|
| Numéro 1 | 1978 | La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p. | 10,00 \$ |
| Numéro 2 | 1978 | Salaires et marché du travail interne à l'entreprise, par J.P. Daubigney, 51 p. | 3,00 \$ |
| Numéro 3 | 1978 | Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p. | 5,50 \$ |
| Numéro 4 | 1979 | L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p. | 4,00 \$ |
| Numéro 5 | 1980 | Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p. | 13,00 \$ |
| Numéro 6 | 1980 | Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p. | 7,00 \$ |
| Numéro 7 | 1980 | L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p. | 6,50 \$ |
| Numéro 8 | 1980 | Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et I. Vershel-den, 82 p. | 7,00 \$ |
| Numéro 9 | 1981 | La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p. | 10,00 \$ |