



le travail

du permanent

VOL. 3 NO. 24

DOCUMENTATION

7 JUILLET 1967

LE TRAVAIL À FORFAIT

ARBITRAGES - 1 - t

Me Victor Melançon vient de rendre une décision en arbitrage sur une clause de contrat à forfait qui peut devenir intéressante dans d'autres cas semblables. Le grief avait été logé par le syndicat des employés de la Commission de Transport de Montréal au début de juin.

Le grief portait sur l'application de la clause 22.01 de la convention qui se lit comme suit: "Tout travail ou service exécuté présentement par des employés assujettis à l'accréditation syndicale, ne devra, en aucun cas, être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou à un contracteur individuel".

L'HISTORIQUE DU CAS: depuis avril environ le nettoyage ou dérouillage des cylindres à diaphragmes des freins des autobus de la CTM avait été donné à contrat à l'une des subsidiaires de la Compagnie de Transport Provincial, contrairement à ce qui se faisait antérieurement. La Compagnie le faisait en prétendant que la méthode utilisée auparavant par ses employés pour le dérouillage de ces cylindres n'était pas suffisamment efficace et qu'elle voulait maintenant utiliser une nouvelle méthode à percussion mécanique qui demandait l'utilisation d'une machine qu'elle n'avait pas.

Dans son argumentation, le syndicat a fait valoir que "la situation n'est pas nouvelle puisque le dérouillage antérieur continue d'être du dérouillage mais que c'est le moyen qui est changé pour y atteindre et tout en ne contestant pas le droit de la direction de modifier le moyen utilisé, le syndicat soumet que cette modification doit se faire en respectant la clause du travail à forfait.

"Autrement, ceci équivaldrait à annuler littéralement une clause de la convention collective et à chaque fois qu'une légère modification serait apportée à l'intérieur d'une fonction, l'on pourrait ainsi prétendre pouvoir manquer à des clauses négociées d'une convention collective."

Me Melançon donne raison au syndicat. Dans sa décision, il dit d'abord: "Il nous apparaît que la seule éventualité où l'employeur pourrait

donner à forfait du travail requis dans son entreprise serait celle où une nouvelle opération se produisant et qui n'est en aucune façon faite par ses employés actuels, il pourrait alors la référer à une entreprise extérieure à lui sous forme de contrat forfaitaire."

Et plus loin, il dit: "Nous croyons que le changement d'outils ne change pas le travail et il nous paraît bien inutile de nous évertuer à prouver l'évidence. Prétendre comme le fait la Compagnie ici que l'opération faite par la machine à percussion mécanique n'est pas du dérouillage nous paraît aller au-delà de la réalité et nous concluons donc sous ce rapport que l'opération visée ici donnée à forfait à une entreprise extérieure à la Compagnie de Transport de Montréal, est une opération qui est du travail fait présentement par les employés de la Commission soumis à l'accréditation syndicale."

DEUX ARGUMENTS QUI NE TIENNENT PAS

Quant à l'argument de la Compagnie qu'en faisant ce grief, le syndicat s'oppose à tout changement technologique, l'arbitre considère qu'il ne tient pas puisque la clause numéro 21 de la convention reconnaît le droit exclusif de la CTM de modifier ou améliorer ses procédés de travail selon certaines étapes prévues. Le syndicat prétend seulement que ces changements doivent se faire en conformité avec la convention.

La compagnie a aussi avancé l'argument de l'urgence, de la sécurité publique et de l'aspect économique. L'arbitre reconnaît le sérieux de ces arguments mais déclare que "ces arguments toutefois auraient beaucoup plus de poids s'ils étaient appuyés sur des réserves incluses dans la convention collective ou si cette convention collective ne comportait pas de disposition sur cette question du travail à forfait".

Réétudiant les cas de jurisprudence présentés l'arbitre remarque que dans chacun des cas ces



arguments de l'urgence ou de la sécurité ne sont retenus que s'il n'existe aucune clause de travail à forfait dans la convention ou si la compagnie a pu prouver, par exemple, que tous ces employés étaient à l'époque utilisés au maximum et faisaient du temps supplémentaire de façon très considérable.

Comme il s'agit d'une compagnie de service public, l'arbitre a aussi étudié la Loi de la Compagnie de Transport de Montréal. Il remarque alors que rien dans sa loi constitutive n'empêche la Commission de s'imposer volontairement une limitation dans l'exercice de ses droits et que c'est ce qu'elle a fait en acceptant la clause du travail à forfait de la convention collective qu'elle a signée avec ses employés.

Voici la conclusion de la décision de Me Melançon.

"Après l'examen de la preuve, et la considération de toutes les circonstances de cette affaire, nous sommes d'opinion que le travail qui a été confié à forfait est du travail présentement fait par les employés, savoir du dérouillage et comme tel, ce travail tombe sous l'application de la clause telle que redigée présentement.

"Les arguments de nécessité, de sécurité publique et d'économie invoqués par l'employeur dans le présent cas, ne sauraient être retenus puisque la clause telle que redigée, ne comporte aucune réserve à ce sujet et que le poids de la jurisprudence arbitrale d'autre part a mainte et mainte fois reconnu, même dans des cas où existaient certaines réserves dans des clauses beaucoup moins serrées que celle sous étude, que de tels motifs n'étaient pas suffisants pour permettre à un employeur de violer les dispositions d'une convention collective.

"Vu l'importance toutefois de l'élément sécurité publique, nous nous sommes demandé si une telle clause ne serait, d'une certaine façon, contraire à l'ordre public. Après examen de la situation, examen des textes de loi régissant la Commission de Transport de Montréal et de diverses dispositions doctrinales en ce qui a trait à l'ordre public, et aux obligations que peut contracter une corporation, nous croyons qu'une telle clause ici n'est pas contraire à l'ordre public et que l'incidence que peut avoir la sécurité publique ne saurait rendre nulle cette clause puisque d'autres moyens très simples s'offraient à la Commission de Transport pour rencontrer l'obligation qu'elle avait par ailleurs contractée.

"Nous tenons à souligner que nous croyons que la convention collective offrait à l'employeur

toutes les dispositions voulues pour faire les changements technologiques qui semblent s'imposer vu les modifications apportées aux méthodes de travail et aux méthodes d'entretien. Nous référons ici à l'article 21. Il est bien évident que le Syndicat ne peut empêcher de telles modifications mais encore faut-il qu'elles s'exercent dans les cadres prévus par les parties elles-mêmes.

"Nous concluons donc que le Syndicat a eu raison de présenter le grief comme il l'a fait et de demander que soit constaté qu'en agissant comme elle le fait, la Commission de Transport de Montréal violait et viole une disposition de sa convention collective telle que redigée.

"En conséquence de tout ce qui précède, nous sommes donc d'opinion et nous décidons que la Commission de Transport de Montréal ne peut, pour atteindre les normes qu'elle a dorénavant fixées pour l'entretien des cylindres à diaphragme de ses autobus, recourir à des contrats à forfait avec des entreprises extérieures, mais qu'elle doit s'équiper de la machinerie voulue pour le faire faire dans ses propres ateliers. Il nous semble qu'il sera possible à la Commission de louer une telle machine et d'en faire faire l'opération par ses employés si elle ne peut, comme elle l'a prétendu, en acheter une immédiatement qui satisfasse à tous les besoins et à toutes les fins qu'elle envisage pour une telle machine.

"Nous nous permettons en terminant cette décision de souligner toutefois qu'il nous paraîtrait normal dans une convention collective entre un service public tel que la Commission de Transport de Montréal et ses employés, que l'on retrouve des dispositions prévoyant des situations d'urgence qui doivent être immédiatement corrigées et qui se trouveraient bloquées pendant un certain temps pour des motifs sur lesquels ni l'employeur ni les employés n'ont de contrôle. Il nous semble qu'une clause prévoyant des ententes limitées entre les parties dans de tels cas continuerait de respecter la philosophie inhérente à la clause telle que redigée présentement et servirait davantage l'intérêt public.

"Nous soulignons à nouveau toutefois que cette dernière remarque est faite à titre de suggestion seulement et que nous n'entendons en aucune façon amender dans la présente décision la convention collective existant entre les parties, ce qui est évident contraire à la juridiction qui nous est conférée.

"EN CONSEQUENCE de tout ce qui précède, le grief présenté par le Syndicat est maintenu."

Le travail de nuit et les congés de maternité

Il a fallu attendre les Conférences techniques et diplomatiques pour en venir en 1905 et 1906 à de véritables conventions internationales du travail l'une concernant l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes, l'autre interdisant aux femmes le travail de nuit dans l'industrie. Cette dernière convention, entrée en vigueur en 1912, visait les mines et carrières, les industries de transformation de matières premières et de fabrication, mais non les services et le commerce. Le repos de nuit devait avoir une durée minimum de onze heures consécutives; dans ces onze heures devait être compris l'intervalle de 10 heures du soir à 5 heures du matin.

Une autre Conférence technique tenue à Berne en 1913 avait à son ordre du jour l'établissement de la journée de 10 heures dans l'industrie pour les femmes et les jeunes personnes. La déclaration de la guerre en 1914 devait empêcher la tenue de la Conférence diplomatique appelée à entériner les conclusions techniques de la Conférence de 1913.

Les lois des manufactures des diverses provinces canadiennes contenaient à cette époque des dispositions égales sinon supérieures à celle de la convention interdisant aux femmes le travail de nuit dans l'industrie ou plus exactement les établissements industriels.

UNE NOUVELLE ETAPE

En 1919, nous abordons une nouvelle étape alors que l'Organisation internationale du Travail prit la relève des Conférences de Berne. Tout d'abord, elle affirma dans sa Constitution le principe "à travail égal, salaire égal". Cependant, il faudra attendre trente-deux ans avant qu'une convention soit adoptée en matière d'égalité de rémunération.

La Conférence internationale du Travail a adopté, entre les deux guerres,

des normes couvrant un domaine étendu en matière de protection des travailleurs, en fait 67 conventions et 66 recommandations, mais seulement 4 conventions et 4 recommandations s'appliquaient exclusivement aux femmes.

Les sujets couverts par ces quatre conventions sont le travail de nuit des femmes, la protection de la maternité et l'interdiction du travail dans les mines souterraines, des sujets qui avaient déjà été discutés sur le plan international avant la guerre de 1914.

En 1944, l'Organisation internationale du Travail prendra un nouveau départ lequel, tout en comportant l'adoption de nouveaux instruments internationaux, se traduira par une prise de conscience plus aiguë de la discrimination de fait qui s'exerçait encore dans plusieurs domaines, notamment les attitudes adoptées à l'égard du rôle des femmes dans la société.

LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

La Convention de 1919 sur le travail de nuit reprenait les normes élaborées à Berne en 1906. Révisée en 1934, elle exclura les femmes occupant des postes de direction impliquant une responsabilité et n'effectuant pas normalement un travail manuel. En outre, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, décider que l'intervalle obligatoire sera l'intervalle entre onze heures du soir et six heures du matin (au lieu de dix heures du soir et cinq heures du matin) en cas de circonstances exceptionnelles affectant le travail des employés en cause dans une industrie ou dans une région déterminée. Il y a lieu de souligner que la convention révisée de 1934 comportait des éléments de flexibilité absents de celle de 1919, alors que généralement la re-

vision d'une convention prévoit des normes plus élevées ou plus rigoureuses que la convention antérieure.

Cette convention concernant le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels - à noter que les établissements commerciaux ne sont pas touchés - fut de nouveau révisée en 1948. Aux exclusions déjà prévues vint s'ajouter celle des femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas un travail manuel. Ce qui est plus important, elle stipule une définition plus souple du terme "nuit". Il signifie maintenant une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin. En outre, l'autorité compétente peut prescrire des intervalles différents pour différentes régions, industries ou entreprises, mais doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Comment expliquer un tel assouplissement des normes de la convention? C'est qu'il était devenu nécessaire, compte tenu de l'évolution économique, de permettre le système de la double équipe de travail, système qui s'était généralisé dans un certain nombre de secteurs et de tenir compte des expériences faites pendant la première guerre mondiale. A cet égard, il est intéressant de souligner que la convention de 1919, après avoir entraîné 55 ratifications, a été dénoncée par les pays qui ont voulu appliquer les normes plus souples de la convention révisée de 1934. Cette dernière, ratifiée par 36 pays, a fait par la suite l'objet de 16 dénonciations. Quinze de ces pays se sont ralliés à la convention révisée de 1948 autorisant la



deuxième équipe. Le Royaume-Uni, qui avait dénoncé la convention de 1919 et celle de 1934, ayant décidé d'autoriser dans certaines conditions le travail de nuit des femmes, a ignoré la convention révisée de 1948 qui a été ratifiée jusqu'ici par 47 pays.

Au Canada, le travail de nuit des femmes dans les établissements industriels est maintenant autorisé dans certaines provinces, mais fait l'objet d'un contrôle sévère, de même qu'aux Etats-Unis. Comme on le sait, la province de Québec envisage des assouplissements à la réglementation existante.

Cet assouplissement graduel des normes de la convention originale de 1919 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie nous amène à poser certaines questions. Compte tenu de l'évolution technologique qui a allégé d'une manière générale les opérations manufacturières et compte tenu également de l'amélioration des facilités d'hygiène et de sécurité, est-il possible que la convention révisée de 1948 soit de nouveau modifiée de manière à autoriser la troisième équipe, c'est-à-dire le travail de nuit des femmes comme le permettent certains grands pays industrialisés? Sans exprimer une opinion ferme en la matière, on ne saurait exclure une telle possibilité. Retenons qu'une évolution tendant à assouplir des normes déjà établies n'implique pas nécessairement un recul. Le contexte de non discrimination et de promotion dans lequel les femmes abordent aujourd'hui les problèmes qui les concernent ouvre la porte à des modifications de cette nature.

PROTECTION DE LA MATERNITE

La première convention sur la protection de la maternité a été adoptée dès 1919, mais elle fut révisée en 1952. Les principes de base n'ont pas été mo-

difiés mais la portée de la convention a été étendue. Tandis que la convention originale ne s'appliquait qu'aux femmes sans aucune distinction et quel que soit leur âge, leur nationalité, leur race, leurs croyances ou leur état civil, travaillant dans l'industrie et le commerce, la convention révisée s'applique aux femmes qui travaillent dans les entreprises industrielles ainsi que dans les professions non industrielles et agricoles et aux ouvrières à domicile.

A titre d'exemple, la femme salariée peut interrompre son travail pendant douze semaines à l'époque de son accouchement. Six semaines au moins de cette période doivent être prises après la naissance de l'enfant. Durant son congé de maternité, la femme a droit à des prestations en espèce et à des soins médicaux, accordés soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics. En aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie. Il est illégal, pour l'employeur, de signifier son congé à une femme durant l'absence de maternité.

La convention révisée est complétée par une recommandation. Cet instrument propose que la période de maternité soit portée à quatorze semaines lorsque la santé de la mère rend cette prolongation souhaitable. Elle propose aussi que le montant de la prestation de maternité corresponde au salaire plein, que les interruptions de travail pour l'allaitement représentent une durée totale d'au moins une heure et demie pendant la journée de travail. La recommandation préconise aussi le maintien des droits d'ancienneté durant le congé de maternité et dispose que les femmes enceintes et les nourrices ne doivent pas être autorisées à effectuer des travaux nuisibles à la santé, ni à faire des heures supplémentaires ou des heures de nuit.

La convention de 1919 a été ratifiée

par 24 pays et la convention révisée de 1952 par 10 pays. Nous sommes évidemment ici en présence d'un instrument international dont l'application requiert un régime intégré et étendu de sécurité sociale.

Au Canada, trois provinces ont légiféré sur la protection de la maternité, s'inspirant de certaines des normes de la convention originale de 1919. Ils'agit de la Colombie Britannique, du Nouveau-Brunswick et de l'Alberta. Dans cette dernière province, cependant, le Conseil des relations industrielles qui est autorisé à adopter des règlements pour rendre la loi opérante, n'a pas jugé à propos jusqu'ici de le faire.

En Colombie Britannique, la durée du congé de maternité est de six semaines avant l'accouchement et de six semaines, ou davantage si le certificat médical le spécifie, après l'accouchement. L'employeur ne peut congédier une femme durant le congé de maternité, sauf si son absence dépasse seize semaines. Si l'employée est renvoyée, il appartient à l'employeur de prouver que la cause n'en est pas le congé de maternité.

Il y a lieu de souligner qu'en vertu des lois et des règlements adoptés par le gouvernement fédéral et ceux de plusieurs autres provinces, notamment l'Ile du Prince-Edouard, la Saskatchewan, la Nouvelle-Ecosse, le Manitoba et l'Ontario, les fonctionnaires féminins sont assurées de congés de maladie et de leur retour au travail.

Ces informations sont tirées de "Evolution de la participation des femmes au monde du travail", document présenté par M. Jean-Pierre Després, sous-ministre adjoint au ministère du travail du Canada, au Congrès des Relations Industrielles de Laval, à Québec, les 3 et 4 avril 1967.

"Le Travail du Permanent" — Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN. Responsable: Paule Beaugrand-Champagne. Composé par l'atelier Typofilm Inc. à Montréal, et imprimé par "les Ateliers de la CSN", 1001, rue St-Denis, Montréal, 842-3181.