



le travail

du permanent

VOL. 3 NO. 26

DOCUMENTATION

21 JUILLET 1967

Pâtes et papiers:

LE TRAVAIL CONTINU

ARBITRAGE - 2 - t

Les employés de la Consolidated Paper Corporation, à Port-Alfred, ont fait un grief collectif au sujet du travail continu. Une clause d'un appendice à leur convention dit, en effet, que si l'usine de Port-Alfred produit de façon continue sept jours par semaine et que par la suite il s'en suivrait une réduction des opérations à moins de six jours, l'usine maintiendra le salaire régulier hebdomadaire de la position régulière occupée quand l'usine opère sur une base de six jours ou moins, pour un nombre de semaines correspondant au nombre de dimanches qu'il y a eu production, sauf pour les cas de force majeure.

Il y a eu diminution des jours de travail à compter de décembre 1966 et la compagnie avait opéré sept jours par semaine jusqu'en juillet et six jours par semaine du 17 juillet au 11 décembre. Le syndicat réclamait le paiement de quatorze semaines de salaire régulier hebdomadaire sur la base de six jours à compter de décembre 1966, période à laquelle ils avaient commencé à travailler moins de six jours par semaine, ces quatorze semaines correspondant aux quatorze dimanches travaillés auparavant.

La difficulté de ce grief est venu du fait que le texte français et le texte anglais ne correspondaient pas. En français, on dit: "Si l'usine de Port-Alfred produit de façon continue sept (7) jours par semaine, ET QUE PAR LA SUITE il s'en suivrait..."; et en anglais, on dit: "if the Port-Alfred mill operates on a continuous basis seven (7) days per week, IMMEDIATELY

followed..." La fin de cette clause se lit, en français, comme suit: "sauf pour des cas de force majeure", et en anglais: "except for circumstances beyond the control of the Port-Alfred Mill". (La dissidence de Me Paul-F. Renaud, arbitre patronal, est d'ailleurs basée sur ces distinctions).

Il a été prouvé, sans contradiction, que c'est sur le texte français, dans l'article 5 de l'appendice "C", que les parties sont tombées d'accord et que c'est ce texte qui a été soumis par le syndicat à la compagnie et qui a été accepté par cette dernière et remis au syndicat tel quel avec les autres clauses. Le texte anglais n'est qu'une traduction préparée par la compagnie et malheureusement approuvée telle quelle par le syndicat, mais c'est sur le texte français que l'accord des volontés s'est fait et que le consensus des parties a été donné. C'est donc la version française de la clause qui a été retenue par le conseil arbitral présidé par le juge Jean-Louis Péloquin. L'arbitre syndical était René Cormier, de la fédération des Pâtes et Papiers.

"Et que par la suite" signifie "à une époque postérieure", est-il écrit dans la décision et "même s'il s'est écoulé une certaine période de temps entre la production continue à sept (7) jours par semaine et le début de la production à moins de six jours par semaine, il y a lieu d'appliquer cet article 5 de l'appendice "C" et d'en faire bénéficier les employés, et cela même s'il y a eu de la production à six jours par semaine entre le 17 juillet et le 11 décembre 1966".



Quant aux mots "force majeure", ils impliquent, selon le Droit, "cas fortuit" c'est-à-dire non seulement l'impossibilité d'y résister ou de la contrôler, mais également de la prévenir. Or, l'employeur a déclaré à l'audition que si le travail avait diminué à moins de six jours par semaine c'était à cause d'une diminution de "commandes" des clients des Etats-Unis, d'Angleterre et d'Australie.

La preuve a révélé qu'il y avait eu dans le passé diminution dans les commandes à certaines époques de l'année. Il n'est donc pas raisonnablement possible de dire que cette diminution était imprévisible pour la compagnie. "En d'autres termes, dit la sentence, l'on pourrait conclure à force majeure lorsqu'il y a arrêt complet de commandes de la part d'un ou plusieurs clients représentant une partie importante de la pro-

duction, mais dès lors qu'il ne s'agit que d'une diminution dans le volume des commandes, il faut conclure qu'une telle diminution, même si elle est difficilement inévitable, peut être prévisible.

"Au surplus, la compagnie, ayant augmenté sa capacité de production et ayant produit pendant un certain temps sept jours par semaine, a pu grossir les approvisionnements de ses clients et, jusqu'à un certain point, occasionner la diminution de décembre 1966 dans le volume de leurs commandes". La sentence retient donc qu'il ne s'agissait pas d'un cas de force majeure susceptible d'empêcher qu'on applique la clause.

Le conseil arbitral, sauf l'arbitre patronal, a donc retenu le grief et ordonné à la compagnie de rembourser ses employés dans les 15 jours

Les vendeurs d'autos: des salariés au sens du Code

Résumé d'une décision de la Commission des Relations de Travail accordant l'accréditation au Syndicat des Vendeurs d'automobiles du district de Québec (CSN), impliquant "Jos Bouchard Automobile Ltée" et treize autres établissements.

LES FAITS

Le 7 décembre 1966 le Syndicat a demandé 14 accréditations.

Le 20 décembre, les requêtes étaient contestées et, le 14 avril, il y eut audition.

PREUVE SOUMISE

A. Obligations du vendeur:

1. au moment de son engagement, il doit prendre connaissance et approuver un document appelé "convention de vendeurs" ou "contrat" ou "règlement de vente";
2. il doit vendre exclusivement les voitures offertes en vente par l'employeur;
3. pour bénéficier d'une prime mensuelle, il doit faire un chiffre d'affaires minimum;
4. il doit se présenter au travail tous les jours entre 8.30 et 10.00 heures le matin et présenter un rapport écrit des contacts établis avec les clients;
5. il doit assister aux assemblées de vendeurs;
6. il doit faire son tour de devoir à la salle de montre de l'employeur aux heures et jours déterminés d'avance entre les vendeurs et la direction;

7. s'il s'absente, il doit aviser l'employeur;
8. s'il vend une automobile, le contrat doit être approuvé par le gérant des ventes;

B. Obligations de l'employeur:

1. il rémunère le vendeur sur la base d'une commission;
2. il paie des primes dépendant du chiffre d'affaires du vendeur ou des conditions de vente;
3. les commissions sont payées une fois par semaine et il y a déduction mensuelle des charges sociales: impôt, assurance-chômage, etc.
4. après 3 mois d'emploi, il bénéficie d'une assurance-groupe;
5. une automobile est fournie et l'entretien normal est défrayé par l'employeur;
6. il paie la publicité, mais le vendeur peut se payer de la publicité à ses frais;
7. l'usage du téléphone est aux frais de l'employeur;
8. il accorde des vacances annuelles de une ou deux semaines à raison de 2% du salaire.

MOTIFS DE LA DECISION

La Commission dit que la définition du terme "salarié: personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération" comprend trois éléments essentiels: l'élément travail, l'élément salaire, l'élément subordination.

1. Élément travail:

Il ne fait pas de doute que le vendeur exécute un travail tant lorsqu'il est en devoir dans la salle de montre que lorsqu'il fait une démonstration de la voiture à vendre ou lorsqu'il discute avec un client pour le convaincre de signer un contrat d'achat.

2. Élément salaire:

La rémunération à laquelle notre Code réfère, c'est le paiement du travail fourni, c'est-à-dire la rémunération convenue d'avance et qui constitue l'obligation principale de l'employeur.

Notre Code ne fait aucune distinction entre le salaire déterminé en fonction du temps de travail et le *salaire déterminé par le rendement du travail*. Que le salaire à être payé soit basé sur un taux horaire, sur un taux journalier, sur un taux hebdomadaire, sur une commission ou même sur une participation aux bénéfices, la somme payée constitue toujours une rémunération, c'est-à-dire une compensation pour le travail ou les services rendus par quelqu'un.

3. Élément subordination:

La subordination, c'est l'ordre établi entre les personnes et qui rend les unes dépendantes des autres.

À la lumière de la preuve, nous ne pouvons partager l'opinion du savant procureur de l'intimée à l'effet qu'il ne peut exister ici de lien de subordination parce que les vendeurs ne sont pas assujettis à une surveillance immédiate de l'exécution de leur travail;



L'importance des critères de subordination peut varier selon la nature de chaque cas. Si l'on tient compte que le vendeur d'automobiles doit se présenter régulièrement chez son employeur, faire un rapport journalier de ses activités, faire son tour de devoir dans la salle de montre, vendre exclusivement les automobiles de son employeur, faire approuver

les contrats de vente, etc., il faut conclure qu'il y a subordination entre le vendeur d'automobiles et le marchand qui l'emploie

De plus, si l'on ajoute que l'employeur fournit au vendeur une automobile et l'entretient, au cas où le nouveau vendeur serait inapte à la vente, c'est l'employeur qui subira les risques et pertes (privations des bénéfices des ven-

tes, frais découlant du prix, de l'entretien et de l'usure de l'automobile prêtée), il nous faut conclure de l'ensemble de la preuve que les vendeurs d'automobiles sont des salariés au sens du Code du Travail.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, on peut s'adresser à Marcel Dumas, au bureau de Québec.

"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.