

MAURICE POLLACK LIMITÉE
(DEFENDANT)

APPELLANT;

1946
*Feb. 19
*Mar. 29

AND

LE COMITÉ PARITAIRE DU COM-
MERCE DE DÉTAIL À QUÉBEC
(PLAINTIFF)

RESPONDENT.

ON APPEAL FROM THE COURT OF KING'S BENCH,
APPEAL SIDE, PROVINCE OF QUEBEC

Employer and employees—Collective Agreement Act—Decree relating to retail trade—Employees to receive regular wages if store closed on certain days—Employees working voluntarily on such days to be paid double wages—Store closed to the public by owner “to respect his religion”—Whether working employees entitled to double time—Collective Agreement Act, R.S.Q., 1941, c.163.

A decree relating to the retail trade in the city of Quebec, made under the authority of the *Collective Agreement Act*, provides that “Any regular employee shall be paid for the days when stores are closed: New Year's Day, the day after New Year's Day, Epiphany, Good Friday till 12.00 (noon), Ascension Day, St. John the Baptist's Day, Labour Day, All Saints Day, Immaculate Conception Day, Christmas Day and any other day the employer keeps his establishment closed to respect his religion” (section 3, par. 2(e)); and that “no employer shall compel his employees to work on Sundays and on the days mentioned in subsection “e” of the present section and all work performed on these days shall be paid double time with respect to the regular wages of the said employee.” (section 3, par. 2 (m)). The appellant corporation, carrying on business as a retail merchant, closed its doors to the public on three days by way of observance of the Jewish New Year and Day of Atonement. Notice was also given that any employee desiring to work voluntarily would be at liberty to do so. All employees, whether working or not, were paid the regular daily rates. On behalf of those who did work, the respondent Comité Paritaire claimed payment of double wages in addition to the regular wages already paid, together with certain percentages provided by the Act. The trial judge allowed one-half the amount claimed for wages, as the regular wages had already been paid; and that judgment was affirmed by a majority of the appellate court.

Held, reversing the judgment appealed from, that the obligation of the appellant company to pay double time must be confined to work performed on Sundays and on the days specifically set out in clause (e). Employees will receive their regular wages on days “that employer keeps his establishment closed to respect his religion,” but clause (m) does not then apply.

*PRESENT:—Rinfret C.J and Kerwin, Hudson, Taschereau and Rand JJ.

1946

MAURICE
POLLACK
LTD.

v.

COMITÉ
PARITAIRE
DUCOMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC

Rinfret C.J.

Per The Chief Justice and Taschereau J.:—The appellant corporation was at full liberty to open or close its premises on these three days. They were working days which were converted into holidays by the sole decision of the appellant, and that makes them distinct from the days mentioned in (e), which are holidays binding upon all employers without question of race or religion.—*Quære* whether a commercial corporation can have a religion.

Per Hudson and Rand JJ.:—Clause (e) is limited in its application to a shop that is closed generally as to employees on the days specified. The decree does not purport to require a closure either towards the public or the employees; but, once the shop is closed, the right to wages arises. The day of optional closing, which becomes a day mentioned in (e) only if it becomes generally a closed day, is by its nature excluded from (m) except in respect of special employees. In this case, the shop was admittedly open generally to the employees. As an open shop, it was not mentioned or enumerated in (e) which, in the optional case, means, to come under its operative effect. Clause (m) has, therefore, no application to it and the ordinary terms of employment must apply.

APPEAL by leave of appeal granted by this Court, from the judgment of the Court of King's Bench, appeal side, province of Quebec, affirming the judgment of the Superior Court, Sévigny C.J. and maintaining the respondent's action.

L.-P. Pigeon K.C. and *Sydney Lazarovitz* for the appellant.

W. Bhérier K.C. for the respondent.

The judgment of the Chief Justice and of Taschereau J. was delivered by

THE CHIEF JUSTICE: En vertu du décret relatif au commerce en détail dans la cité de Québec, (n° 3265) édicté par Arrêté-en-Conseil le 5 septembre 1940 et approuvé par le Lieutenant-Gouverneur le 6 septembre 1940, il a été stipulé (article III) que la durée de la semaine de travail, dans les établissements régis par le décret, est de quarante-neuf heures et quinze minutes, réparties sur les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, de huit heures a.m. à six heures p.m., et les samedis et veilles de fêtes, de huit heures a.m. à dix heures p.m., sauf le droit pour tout employé à une heure et quinze minutes pour prendre son repas.

Suivant le sous-paragraphe "e" du paragraphe 2 de cet article (III),

tout employé régulier sera rémunéré pour les jours suivants où les magasins seront fermés; le premier de l'An, le lendemain du premier de l'An, l'Epiphanie, le Vendredi-Saint jusqu'à midi, le jour de l'Ascension, la Saint-Jean-Baptiste, la fête du Travail, la Toussaint, l'Immaculée-Conception, le jour de Noël et tout autre jour où l'employeur tient son établissement fermé pour respecter sa religion.

Puis, en vertu du sous-paragraphe "m" de ce même paragraphe 2:

l'employeur ne pourra obliger ses employés à travailler les dimanches et durant les jours énumérés au paragraphe "e" du présent article et tout travail exécuté pendant ces jours sera rémunéré au taux double du salaire régulier de tel employé.

Il y a certaines exceptions à cette prescription, mais elles ne concernent pas la cause et il n'est pas nécessaire de les mentionner ici.

Le Comité Paritaire du Commerce de Détail à Québec, l'intimé, invoquant ce décret n° 3265 et ses amendements, ainsi que son devoir de surveiller l'application de ce décret, a poursuivi l'appelante et a conclu à ce qu'elle soit condamnée à lui payer la somme de \$842.73, en alléguant que l'appelante exploitait dans la cité de Québec un commerce assujéti à ce décret, et que les 30 septembre, 1er et 9 octobre 1943, elle avait fermé son établissement au public pour respecter la religion hébraïque à l'occasion des fêtes de la nouvelle année hébraïque.

A raison de cette fermeture, suivant les prétentions de l'intimé, l'appelante était tenue de payer à ses employés leur salaire régulier pour les trois jours où son établissement a été ainsi fermé, aux termes du paragraphe "e" ci-haut reproduit et elle ne pouvait obliger ses employés à travailler ces jours-là à son établissement sans leur payer, en plus de leur salaire régulier, une rémunération additionnelle, conformément aux prescriptions du paragraphe "m".

L'appelante aurait requis certains de ses employés de travailler ces jours-là et elle ne leur aurait pas payé la rémunération additionnelle en question; c'est pourquoi, d'après l'intimé, elle devrait les montants mentionnés à une liste annexée à la déclaration, et qui forment un total de \$669.36.

Cette somme, ajoutée à celle que l'intimé a le droit d'exiger aux termes du décret 2296 publié dans la Gazette Officielle du 28 août 1943, soit \$139.87, à titre de dommages

1946
MAURICE
POLLACK
LTD.
v.
COMITÉ
PARITAIRE
DU
COMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC
Rinfret C.J.

1946
MAURICE
POLLACK
LTD.

v.
COMITÉ
PARITAIRE
DU
COMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC

Rinfret C.J.

liquidés, conformément au paragraphe "c" de l'article 20 de la *Loi de la Convention Collective*, forme un total de \$842.73, maintenant réclamé de l'appelante.

La Cour Supérieure a maintenu les prétentions de l'intimé, sauf qu'elle a fait remarquer que sa réclamation comportait une rémunération double pour les employés qui ont travaillé ces jours-là, en plus de leur salaire régulier qui leur avait déjà été payé. La Cour a donc accordé seulement la moitié du montant réclamé. Cette moitié, plus les dommages liquidés par le décret, ne s'élève qu'à un total de \$421.37, et jugement est intervenu pour cette somme contre l'appelante.

La Cour du Banc du Roi, en appel, a confirmé ce jugement par une majorité de trois contre deux, les honorables juges Saint-Germain et Prévost se déclarant dissidents.

La cause est maintenant devant nous par suite d'une permission spéciale d'appeler, qui était nécessaire, vu que le montant en jeu n'atteignait pas la somme requise pour l'exercice de la juridiction de la Cour Suprême du Canada.

Comme elle l'avait fait devant les tribunaux dont l'appel est porté devant cette Cour l'appelante a proposé, entre autres, trois moyens qui, d'après elle, devaient justifier cette Cour d'infirmer les jugements qui ont été rendus par la Cour Supérieure et la Cour du Banc du Roi.

1er moyen: Le jour en question, l'appelante n'était pas tenue de fermer son établissement et, par conséquent, rien ne l'empêchait de fermer au public seulement et non à ses employés.

2ième moyen: Le texte du décret ne concerne qu'un employeur tenant son établissement fermé pour respecter sa religion. L'appelante, étant une corporation, n'a pas de religion.

3ième moyen: L'obligation de payer temps double ne s'applique qu'aux jours énumérés au sous-paragraphe "e", c'est-à-dire à ceux-là seuls qui sont nommés un à un.

Le premier moyen de l'appelante me paraît justifié. Elle n'était pas tenue de "respecter sa religion", si toutefois l'on peut dire qu'une corporation peut en avoir une. La fermeture de son établissement, pour ce motif, était indiscutablement facultative.

Or, il est admis que les 30 septembre, 1er et 9 octobre 1943 étaient des jours ouvrables.

Comme l'a fait remarquer M. le juge Prévost:

ils ne sont devenus des jours de chômage que par la volonté de l'appelante, ce qui les distingue de façon manifeste des jours énumérés au paragraphe "e" de l'article (III) du décret, qui eux sont des jours de congé obligatoires pour tous les patrons, sans distinction de race ou de religion.

L'appelante avait donc pleine liberté de laisser son établissement ouvert ce jour-là ou de le fermer. Pour M. le juge Prévost, ce motif seul suffisait au maintien de l'appel. Le même juge était également d'avis que, par suite du deuxième moyen, l'action aurait dû être rejetée parce que la condition fondamentale et essentielle à l'application de ce texte, c'est que l'employeur tienne son établissement fermé "pour respecter sa religion".

L'appelante étant une corporation commerciale, ne peut professer une religion ni lui appartenir. Il fut décidé dans ce sens, dans un jugement de l'honorable juge Robidoux dans la cause des *Syndics de la Paroisse St-Paul de Montréal v. La Compagnie des Terrains de la Banlieue de Montréal* (1), qui fut unanimement confirmé par la Cour du Banc du Roi le 14 juin, 1905. Voir aussi l'arrêt de la Cour du Banc du Roi re: *Riverside Mfg. Co. Ltd., v. La Fabrique de St-François d'Assise* (2).

Mais ce qui est décisif, c'est que, en vertu du sous-paragraphe "e", l'obligation de payer temps double ne s'applique qu'aux dimanches et aux jours désignés que nous avons déjà mentionnés plus haut.

C'est là le troisième moyen de l'appelante et celui sur lequel les deux juges dissidents en Cour du Banc du Roi se sont accordés.

A mon humble avis, c'est là la seule interprétation dont le sous-paragraphe "e" soit susceptible. Il y a dans ce sous-paragraphe, d'abord, l'énumération de certains jours de l'année. Ces jours-là "les magasins seront fermés". Les jours où l'employeur tient son établissement fermé pour respecter sa religion ne sont pas énumérés. Ces jours-là, les patrons ne sont pas tenus de fermer leurs magasins et, en plus, ce sont des jours inconnus du décret, parce qu'il

1946
MAURICE
POLLACK
LTD.
v.
COMITÉ
PARITAIRE
DU
COMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC

Rinfret C.J.

(1) (1905) Q.R. 28 S.C. 493.

(2) Q.R. [1944] K.B. 153.

1946
 MAURICE
 POLLACK
 LTD.
 v.
 COMITÉ
 PARITAIRE
 DU
 COMMERCE
 DE DÉTAIL
 À QUÉBEC
 Rinfret C.J.

était impossible de prévoir à l'avance quels jours l'employeur jugerait à propos de fermer son établissement " pour respecter sa religion ".

Ces jours-là, les ouvriers de la même profession sont tous au travail dans les établissements des concurrents de l'employeur. Ce n'est pas le décret qui dicte à l'employeur de fermer ces jours-là. C'est sa religion et cela ne relève que de sa conscience. Ses employés ne peuvent compter sur un chômage ces jours-là, parce qu'il est facultatif à l'employeur de décider de fermer son établissement ou de le laisser ouvert. Tels jours ne pouvaient donc être énumérés dans le sous-paragraphe "e" et ils ne le sont pas.

N'étant pas "énumérés" dans le sous-paragraphe "e", ils ne tombent pas sous le coup des prescriptions du sous-paragraphe "m", qui seul stipule que

tout travail exécuté durant ces jours sera rémunéré au taux double du salaire régulier de tel employé.

Pour ces raisons, qui sont celles des juges dissidents dans la Cour du Banc du Roi, en appel, l'action de l'intimé aurait dû être rejetée, et je suis donc d'avis que l'appel doit être maintenu avec dépens dans toutes les Cours.

KERWIN J.: The appellant, Maurice Pollack Limitée, is a corporation carrying on business as a retail merchant in the city of Quebec and as an employer is subject to the provisions of the decree relating to the retail trade in that city made by the Lieutenant-Governor in Council of the province pursuant to the provisions of the *Collective Agreement Act*, now chapter 163 of the Revised Statutes of Quebec, 1941. By section 3, paragraph (e) of the decree:—

Any regular employee shall be paid on the days when stores are closed: New Year's Day, the day after New Year's Day Epiphany, Good-Friday till 12.00 (noon), Ascension Day, St. John the Baptist's Day, Labour Day, All Saints Day, Immaculate Conception Day, Christmas Day and any other day the employer keeps his establishment closed to respect his religion.

By paragraph (m):—

No employer shall compel his employees to work on Sundays and on the days mentioned in subsection (e) of the present section and all work performed on these days shall be paid double time with respect to the regular wages of the said employee.

So far as relevant, the French version of this paragraph states:—

L'employeur ne pourra obliger ses employés à travailler les dimanches et durant les jours énumérés au paragraphe "e" du présent article * * *

On September 30th, October 1st and October 9th, 1943, the appellant published notices in various newspapers to the effect that its store would be closed to the public because those days were, as to the first two, the Hebrew New Year, and as to the latter, the Hebrew Day of Atonement. Notices to its employees were also posted in its establishment stating that the store would be closed to the public, that all employees would be paid as usual but that a specified entrance would be open to such employees who might have work to do and who would be willing to perform it voluntarily. All employees were paid their regular wages for those days whether they worked or not. On behalf of those who did work, the respondent Comité claimed payment of double wages in addition to the regular wages already paid, together with certain percentages provided for by the *Collective Agreement Act*. The Superior Court allowed one-half the amount claimed on the basis of the appellant's employees who worked on September 30th, October 1st and October 9th being entitled to double wages, —but not in addition to the ordinary wages already paid. This judgment was affirmed by the Court of King's Bench (Appeal Side).

I find it unnecessary to canvass all the grounds of appeal urged by the appellant because I am satisfied that on one which is relied upon by the two dissenting judges in the Court of King's Bench the appeal should be allowed. In paragraph (e) certain days are enumerated "when stores are closed" and it is provided that for them "and any other day the employer keeps his establishment closed to respect his religion" any regular employee shall be paid. The English version of paragraph (m) provides that no employer shall compel his employees to work on Sundays and on the days "mentioned" in (e) and that "all work performed on those days shall be paid double time." Whatever one might think of the use of the word "mentioned", the English version must, of course, be read in conjunction with the French version where the corresponding word is

1946

MAURICE
POLLACK
LTD.

v.

COMITÉ
PARITAIRE
DU
COMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC

Kerwin J.

1946
 MAURICE
 POLLACK
 LTD.
 v.
 COMITÉ
 PARITAIRE
 DU
 COMMERCE
 DE DÉTAIL
 À QUÉBEC
 Kerwin J.

“énumérés”. So read the obligation to pay double time must be confined to work performed on Sundays and on the days specifically set out in paragraph (e).

I would allow the appeal and dismiss the action with costs throughout.

HUDSON J.: I am of the opinion that this appeal should be allowed and the action dismissed with costs throughout, for the reasons given by my brothers Kerwin and Rand.

RAND J.: By a decree relating to the retail trade in the city of Quebec, made under the authority of the *Collective Agreement Act*, R.S.Q. (1941) chap. 163, it is provided:—

- (e) Any regular employee shall be paid for the days when stores are closed: New Year's Day, the day after New Year's Day, Epiphany, Good-Friday till 12.00 (noon), Ascension Day, St. John the Baptist's Day, Labour Day, All Saints Day, Immaculate Conception Day, Christmas Day and any other day the employer keeps his establishment closed to respect his religion

* * *

- (m) No employer shall compel his employees to work on Sundays and on the days mentioned in subsection (e) of the present section and all work performed on these days shall be paid double time with respect to the regular wages of the said employee * * *

The appellant is a corporation, and on three days, September 30, October 1 and October 9, 1943 its store was closed to the public by way of observance of the Jewish New Year and Day of Atonement. A notice was given that any employee desiring to work voluntarily on those days would be at liberty to do so. All of the employees, whether working or not, were paid the regular daily rates, but certain of them who did work have been awarded double wages, and the question is whether that is required by the clauses quoted.

Clause (e) is limited in its application to a shop that is closed on the days specified. Closed in what respect? Having regard to the object of the decree, which is to prescribe regulations to govern the relations between employers and employees, I should say it means closed gene-

rally as to employees. The decree does not purport to require a closure either towards the public or the employees: and its provision for double wages is the only pressure laid upon an employer to induce him to close. Once, however, that condition is present the right to wages arises. The day in that event becomes a holiday with pay.

On the other hand, clause (*m*) assumes a shop that is open generally or specially to employees. If generally, then the case cannot be within (*e*) because a shop cannot be generally closed and open at the same time. If specially, then the case remains in (*e*) and comes under the requirement of (*m*). In the latter case, there can be no compulsion to work, but double wages is the reward to the willing employee. In the former no compulsion is available to the employer in relation to the days mentioned in (*e*), but it is free to all employees to insist on working and at double rates.

But the day of optional closing, which becomes a day mentioned in (*e*) only if it becomes generally a closed day, is by its nature excluded from (*m*) except in respect of special employees. Here, the shop was admittedly open generally to the employees. As an open shop, it was not mentioned or enumerated in (*e*) which, in the optional case, means, to come under its operative effect. Clause (*m*) has, therefore, no application to it and the ordinary terms of employment must apply.

I would, therefore, allow the appeal and dismiss the action with costs throughout.

Appeal allowed and action dismissed, with costs throughout.

Solicitors for the appellant:

Lazarovitz & Chaloult.

Solicitors for the respondent:

Bhérier, Beaudet & Fortier.

1946
MAURICE
POLLACK
LTD.
v.
COMITÉ
PARITAIRE
DU
COMMERCE
DE DÉTAIL
À QUÉBEC
Rand J.