

Congédiement – Mise-à-pied suivie de non-rappel au travail - Conditions auxquelles l'ancienneté préférentielle peut s'appliquer.

Volume 20, numéro 3, 1965

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027589ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027589ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

(1965). *Congédiement – Mise-à-pied suivie de non-rappel au travail - Conditions auxquelles l'ancienneté préférentielle peut s'appliquer*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 20(3), 567–570. <https://doi.org/10.7202/027589ar>

Résumé de l'article

Une mise-à-pied non suivie d'un rappel au travail lors d'un rappel général équivaut à un congédiement.

L'ancienneté préférentielle ne peut jouer qu'à la condition que celui qui l'invoque fasse montre de compétence au moins égale à celle des employés qu'il déplace grâce à ce droit qui est le sien. Elle ne saurait s'appliquer en cas de congédiement.¹

(1) Précision Panels Inc., et Syndicat des Travailleurs-Unis de St-Basile, Québec, le 5 mars 1965; Me Jean-Réal Cardin, arbitre; Me Jacques Marquis, procureur patronal; M. Maurice Boucher, procureur syndical.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

CONGÉDIEMENT — Mise à pied suivie de non-rappel au travail — Conditions auxquelles l'ancienneté préférentielle peut s'appliquer.

Une mise-à-pied non suivie d'un rappel au travail lors d'un rappel général équivaut à un congédiement.

L'ancienneté préférentielle ne peut jouer qu'à la condition que celui qui l'invoque fasse montre de compétence au moins égale à celle des employés qu'il déplace grâce à ce droit qui est le sien. Elle ne saurait s'appliquer en cas de congédiement.¹

Les faits: Il s'agit d'un grief logé par le syndicat, au nom du plaignant, congédié le 18 août 1964. Au moment de son congédiement, le plaignant était président du syndicat et jouissait, à ce titre, d'une ancienneté préférentielle, tel que stipulé à l'article 25 de la convention collective en vigueur, paragraphe e) lequel s'énonce comme suit:

Art. 25

e) « Pour les fins de mise à pied et rappel au travail seulement le président du Syndicat sera considéré comme possédant le plus d'ancienneté pour le temps qu'il occupera la fonction. »

Les faits, essentiellement, peuvent se résumer ainsi: le plaignant travaillait pour la Compagnie depuis le 2 juin 1961. Au 18 août 1964, date de sa mise-à-pied, il était « placeur de feuilles » au séchoir. Entre ces deux dates, le plaignant a occupé plusieurs emplois de plus ou moins courte durée (opérateur sur presse, homme d'entrepôt, etc.). Le 14 mai, la fonction d'homme d'entrepôt est abolie et le 15 mai il est assigné comme « aide-splinter » enfin le 22 mai il est assigné comme opérateur sur tranche de rouleau, fonction qu'il occupera jusqu'au 12 août, date à laquelle il est transféré au séchoir (« placeur de feuilles »).

Le 15 août, le plaignant, par lettre (exhibit S-2) loge un grief afin d'obtenir le poste de chauffeur de camion, pour lequel l'employeur lui permet de faire application, à condition qu'il s'atisfasse aux exigences normales de la tâche (cf. Exhibit S-3). Le 20 août, le plaignant fait état de ses qualifications comme chauffeur de camion (Exhibit S-4). Le 20 août, l'employeur rejette cette application (Exhibit S-5) au motif que le plaignant « ne remplit pas les exigences normales de l'occupation ».

Entre temps, c'est-à-dire le 18 août, le plaignant était congédié, faute de pouvoir, au dire de l'employeur, lui trouver un autre emploi à l'usine.

(1) Precision Panels Inc., et Syndicat des Travailleurs-Unis de St-Basile, Québec, le 5 mars 1965; Me Jean-Réal Cardin, arbitre; Me Jacques Marquis, procureur patronal; M. Maurice Boucher, procureur syndical.

Il faut dire qu'à ce temps-là, des mises à pied nombreuses furent faites au cours desquelles d'autres employés, ayant plus d'ancienneté que le plaignant, furent mis à pied et qu'on chercha, au dire de l'employeur, à lui trouver, sans succès, un autre emploi dans l'usine.

Finalement, en septembre, des employés sont rappelés au travail, parmi lesquels certains ont moins d'ancienneté réelle que le plaignant, alors que celui-ci n'est pas rappelé au travail.

La décision

On peut se demander d'abord sur quels faits porte le présent grief car la demande syndicale, à cet égard, est loin d'être claire. S'agit-il du « déplacement » du plaignant le 12 août; du refus, par l'employeur, de lui permettre d'occuper le poste de chauffeur de camion tel que réclamé par le plaignant le 15 août dans sa lettre du même jour à la direction; ou encore s'agit-il plutôt du refus par la Compagnie, de le réembaucher lors des rappels au travail en septembre 1964?

Nous concevons très bien, qu'en dépit de ces ambiguïtés que la preuve n'a pu éclaircir, à notre avis, tous ces événements se tiennent et gravitent autour de la question, à savoir: Est-ce que le plaignant avait droit, ou non, de rester à l'occupation qu'il avait jusqu'au 12 août 1964, et si, à cause des mises à pied massives survenues vers ce temps-là, son ancienneté préférentielle devait jouer en sa faveur, de sorte qu'il puisse continuer à travailler ou à tout le moins être rappelé au travail en septembre 1964 dans l'hypothèse où sa mise à pied temporaire fût devenue absolument nécessaire dû aux impératifs économiques auxquels la Compagnie devait faire face?

Nous ne saurions retenir ici la demande d'emploi pour le poste de chauffeur de camion, car essentiellement, la preuve n'a porté que sur l'appréciation du plaignant comme employé aux diverses fonctions qu'il a occupées, sur la qualité du travail qu'il accomplissait dans ces fonctions, en somme sur le bien-fondé, ou non, des motifs qui ont conduit la Compagnie à le renvoyer définitivement le 18 août 1964.

Si le présent litige porte sur le refus de l'employeur de satisfaire la demande du plaignant quant au poste de camionneur, il doit être rejeté immédiatement car aucune preuve n'a été faite par la partie syndicale afin d'établir les qualifications du plaignant comme chauffeur de camion, selon les exigences établies comme « normales » par l'employeur dans sa lettre du 18 août; la décision de l'employeur prévaut donc.

Il importe de souligner de plus, que, techniquement, le grief ne semble porter (d'après les seuls documents que nous ayons) que sur ce point précis de la réclamation non satisfaite du poste de camionneur. (cf. S-2, S-3, S-4, S-5 et S-6). Il semblerait donc que le plaignant, tout en n'étant pas satisfait de son « transfert » du 12 août, l'ait accepté, puisqu'il a consenti à faire application, pour le poste de camionneur et de faire grief sur ce point précis, alors qu'aucun document ne nous laisse voir qu'un grief aurait été logé relativement au transfert même du 12 août. Ce qui pourrait disposer du litige une fois pour toutes.

Cependant, comme ce litige semble rattaché essentiellement, sinon techniquement, à la mise à pied du 18 août et au non-rappel au travail du plaignant en septembre, et que de plus, les deux parties ont lié contestation lors des auditions sur ces aspects du problèmes, nous jugeons nécessaire de décider sur ces aspects mêmes. A notre avis, le litige, en définitive, porte essentiellement sur la question de savoir à quel point le plaignant satisfaisait aux exigences des tâches qui lui étaient assignées. La preuve a porté exclusivement sur cette question. De plus, selon la réponse donnée à cette question, dépend l'application de l'article 25 e) de la convention concernant l'ancienneté préférentielle attachée au poste de président du syndicat.

La preuve a clairement établi à notre avis, que le plaignant ne s'acquittait pas de ses fonctions d'une façon satisfaisante. La partie patronale a établi, par ses témoins, que le plaignant, à plusieurs reprises, a été réprimandé, soit à cause de ses absences répétées durant les heures de travail, soit même sur la qualité du travail qu'il accomplissait à certains moments.

Les témoignages de M. Martin, de même que celui du contremaître Yvon Savard, sont très catégoriques à cet effet. Lors du déplacement du plaignant, le 12 août, du poste d'opérateur de rouleau à celui de « placeur de feuilles » au séchoir, il a été dit par la partie patronale que le plaignant ne « fournissait pas son monde »; de plus, que le rendement du plaignant sur les presses était de 15 à 20% de moins que le rendement moyen des autres équipes; que l'ensemble des contremaîtres de l'usine ne voulaient pas avoir celui-ci dans leur équipe, ce qui, au 18 août, a incité l'employeur à le renvoyer après avoir essayé de lui trouver un autre travail, étant donnée son ancienneté préférentielle.

La preuve syndicale, à notre avis, n'a pas contredit avec évidence ces dépositions. Les témoins, d'anciens contremaîtres redevenus de simples employés, et des confrères de travail n'ayant pas eu le loisir, au moins depuis un laps de temps assez long, de travailler avec le plaignant, n'ont pu nous convaincre en ne fournissant que des opinions non concluantes, à notre avis, en faveur de ce dernier. La partie syndicale aurait dû, pour opposer un contrepoids valable aux témoignages de la partie patronale, faire témoigner des camarades de travail ayant travaillé récemment avec le plaignant. Elle ne l'a pas fait.

Nous sommes forcés de conclure que le poids de la preuve va dans le sens des témoignages de la partie patronale, laquelle a semblé hésiter longtemps avant de prendre une décision finale.

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, à fortiori donc, pour l'ancienneté préférentielle, laquelle veut se superposer comme une super-ancienneté, faisant exception aux règles de l'ancienneté réelle. Or, d'après la preuve faite devant nous, et à laquelle nous devons nous tenir, nous ne croyons pas que le plaignant ait satisfait à ces exigences.

Enfin, il faut souligner que la décision de mettre le plaignant à pied le 18 août 1964, ne semble pas, loin de là, avoir été prise à la légère. Ce n'est qu'à la suite de mises à pied massives, économiquement nécessaires, et après avoir exploré diverses possibilités de garder le plaignant en emploi, que cette décision a été finalement arrêtée.

Enfin, le défaut par l'employeur de rappeler le plaignant au travail, en septembre dernier fait, qu'à toutes fins pratiques, nous sommes alors en face d'un cas de congédiement, même si la procédure suivie par la Compagnie ne semble pas en être une de congédiement formel mais plutôt de mise à pied suivie de non-rappel au travail. Or, il est évident que l'ancienneté préférentielle ne peut s'appliquer en cas de congédiement.

De plus, les mêmes raisons qui ont amené son déplacement du 12 août ainsi que sa mise à pied du 18 août, valent en matière de rappel au travail et ne nous permettent pas, en toute objectivité, de faire droit à la demande syndicale à l'effet d'ordonner la réintégration du plaignant dans son emploi. Nous pourrions nous poser la question d'ailleurs, à savoir, dans quel emploi. Strictement, d'après les seuls documents relatifs au grief déposés en preuve, il s'agirait de la fonction de camionneur. Or, nous savons que la preuve syndicale n'a pas porté, à l'audition sur cet aspect du problème, et que de plus, il ne s'agirait pas de réintégration étant donné que le plaignant ne remplissait pas cette fonction lors de sa mise à pied en août dernier.

Il ne peut donc s'agir que de l'emploi que le plaignant occupait le 12 août ou de celui qu'il a occupé jusqu'au 18 du même mois. Dans un cas comme dans l'autre, la preuve ne nous permet pas d'accéder à la demande syndicale.

Nous ne pouvons faire plus que de suggérer à l'employeur de reprendre le plaignant à son emploi si toutefois un travail convenable aux deux parties était éventuellement disponible. Nous ne pouvons cependant forcer l'employeur à agir ainsi.

Pour ces motifs, le grief est rejeté.

POLITIQUES DE SALAIRES : EXIGENCES NOUVELLES

Conditions et implications d'une politique de salaires (JACQUES ST-LAURENT). Politiques de salaires : Expériences étrangères (GILLES BEAUSOLEIL). Evaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec : Le salaire minimum (GERALD MARION). Evaluation de la réglementation gouvernementale des salaires au Québec : Les décrets (GERARD HEBERT). Les programmes gouvernementaux, l'emploi et les salaires (PIERRE HARVEY). Les politiques de salaires dans les secteurs étatisés, socialisés et privés (ANDRE DEOM, ROGER CHARTIER, ROBERT SAUVE, ANDRE THIBAudeau). Après vingt ans (GERARD DION).

1 volume, 164 pages — Prix : \$3.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITE LAVAL

Case Postale 999

Québec 4

Tél.: 681-9611