

La mise-à-pied met-elle fin à l'emploi ? Does Lay-off Terminate Employment?

Gaston Cholette

Volume 11, numéro 4, septembre 1956

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1022612ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1022612ar>

[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

Cholette, G. (1956). La mise-à-pied met-elle fin à l'emploi ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 11(4), 280–292.
<https://doi.org/10.7202/1022612ar>

Résumé de l'article

Voici une étude préparée au sujet d'un cas particulier qui apporte, dans une large mesure, une réponse d'ordre général à une question de grande importance théorique et pratique : la mise-à-pied met-elle fin à l'emploi ? L'auteur, après avoir reconstitué les faits et exposé la position de l'employeur et du syndicat concernés, donne son opinion à la lumière du droit commun, du droit statutaire et de la convention collective particulière.

La mise-à-pied met-elle fin à l'emploi ?

Gaston Cholette

Voici une étude préparée au sujet d'un cas particulier qui apporte, dans une large mesure, une réponse d'ordre général à une question de grande importance théorique et pratique : la mise-à-pied met-elle fin à l'emploi ? L'auteur, après avoir reconstitué les faits et exposé la position de l'employeur et du syndicat concernés, donne son opinion à la lumière du droit commun, du droit statutaire et de la convention collective particulière.

Au cours de l'hiver de 1955-1956, une compagnie réduit considérablement sa production et son personnel à cause d'une pénurie d'énergie hydro-électrique. Lors du rappel au travail des ouvriers qui avaient été mis à pied, l'employeur prétend ne pas être obligé de faire la déduction de leur cotisation syndicale à moins qu'ils ne signent chacun une nouvelle formule d'autorisation à cet effet.

Attitude de la compagnie

Cette attitude de la compagnie est basée principalement sur l'interprétation qu'elle donne à une disposition de la convention collective de travail dont elle est signataire. Ce texte stipule que la formule d'autorisation de la retenue syndicale cesse d'être en vigueur « à compter de et après la date à laquelle l'employé termine son emploi avec la compagnie pour quelque cause que ce soit ». Le texte anglais correspondant se lit comme suit :
"From and after the date upon which the employee is separated from the company for any cause whatsoever".¹

La compagnie rappelle aussi, à l'appui de sa prétention,

CHOLETTE, GASTON, B.A., maître en sciences sociales, économiques et politiques de la Faculté des Sciences sociales, Université Laval; conciliateur au Ministère provincial du travail, Québec.

(1) Voir le texte de la section de la convention intitulée: « Retenue des cotisations syndicales » apparaissant à la suite de cet article.

la pratique qu'elle a toujours suivie dans le passé lorsque des cas semblables se sont présentés.

Attitude du syndicat

Le syndicat ouvrier, pour sa part, allègue que cette décision de la compagnie constitue une violation de la convention collective de travail car, à son avis, les formules d'autorisation qui ont été signées auparavant restent valides. A l'appui de cette thèse, le syndicat invoque certaines dispositions d'un appendice de la convention contenant la « réglementation régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu ». L'un des articles de cet appendice se lit comme suit: « Après que l'absence autorisée de l'employé a duré une année et qu'un prolongement au delà d'une année n'a pas été accordé par écrit, son emploi doit prendre fin à partir de la fin de telle année... » Dans le même appendice, on lit qu'une mise-à-pied ne dépassant pas une année constitue une absence autorisée.²

La compagnie répond qu'il ne faut pas confondre la terminaison d'emploi pour les fins de la retenue syndicale avec la terminaison d'emploi pour les fins du service continu. Elle soutient que, pour les fins de la retenue syndicale, la terminaison d'emploi signifie que la personne impliquée n'est plus au travail et que son nom n'est plus sur la liste de paye. D'après la compagnie, l'employé mis à pied peut choisir de ne plus revenir à son service et il n'a pas la garantie d'être rappelé à son travail dans les douze mois. L'employeur soutient qu'un employé mis à pied a droit à une rémunération de vacances et à des prestations d'assurance-chômage et que la seule prérogative qu'il garde, c'est d'avoir son service continu maintenu pour une période de douze mois suivant sa mise-à-pied en vue d'un réengagement possible si la compagnie le rappelle au travail.

Il est à remarquer que le texte français de la convention est le texte officiel, bien qu'en pratique il ne soit qu'une traduction d'un document sur lequel l'accord a été originairement fixé en anglais. Ainsi, tout le problème se ramène à savoir si, dans le cas des ouvriers mis à pied et repris au travail par la suite, il y a eu terminaison d'emploi.

Il est évident qu'il y aurait terminaison d'emploi si ce dernier mot signifiait prestation effective de travail, accomplissement réel d'une

(2) Voir le texte de cet appendice apparaissant à la fin de cet article.

tâche au service de l'employeur ou présence au lieu du travail. Tel ne semble pas être cependant le sens du mot « emploi ». En effet, dans le cas contraire, l'emploi se terminerai chaque fois que l'ouvrier quitte l'usine, même après ses heures régulières de travail.

Sources d'interprétation

Avant d'interpréter la convention collective, qui est la pièce maîtresse dans cette affaire, il serait bon quand même de recourir à d'autres sources pour voir aussi clair que possible. Les grands dictionnaires ne s'avèrent pas très utiles dans l'étude de cette question. D'après le Larousse du XXe siècle, emploi est l'équivalent de charge, de fonction ou d'occupation. Le dictionnaire Robert (nouveau Littré) définit comme suit le mot emploi: « Ce à quoi une personne est occupée, employée... Ce à quoi s'applique l'activité rétribuée d'une personne... En matière de législation industrielle, emploi ne désigne que la profession exercée en sous-ordre par un salarié ».

a) Usage courant

D'après l'usage courant, être à l'emploi de quelqu'un veut dire travailler pour lui, être à son service, avoir avec lui un contrat individuel de travail. C'est dans cette voie qu'il faut s'engager pour trouver la solution du problème. L'interruption du travail entraîne-t-elle nécessairement une rupture du contrat de travail? Dans certains cas, selon les grands traités sur le droit civil, il n'y a pas rupture mais simplement suspension de l'exécution du contrat. Cette théorie de la rupture et de la suspension est celle qui peut fournir la clef de la solution.

b) Droit commun

En vertu du droit commun — et en laissant de côté pour le moment le droit statutaire et la convention collective — il y a une distinction à faire entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée. Parmi les causes de cessation du contrat de travail découlant du code civil, il y en a une seule qui peut être pertinente dans le cas présent, c'est celle de la force majeure. Celle-ci met fin au contrat de travail à durée indéterminée ou en suspend l'exécution.³

(3) PLANIOL et RIPERT, *Traité pratique de droit civil français*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1932, tome XI, p. 92.

Sommes-nous ici en présence d'un cas de force majeure? Un événement n'a un caractère de force majeure que s'il est imprévu, irrésistible, et s'il entraîne une impossibilité absolue d'exécution. ⁴ Selon Planiol et Ripert:

« Si l'empêchement est de courte durée, et laisse les choses dans un état tel qu'une reprise de l'exécution soit possible, on doit considérer que le contrat est simplement suspendu; le travail n'est plus exécuté, et par corrélation, le salaire n'est plus payé. Tel est le cas d'une maladie brève de l'employé, d'une interruption de travail momentanée due à une inondation, incendie ou autre catastrophe du même genre. Si l'empêchement est définitif, ou de très longue durée, il y a rupture du contrat sans indemnité de part et d'autre.

« Ainsi entraînent une rupture:

1...

2...

3. L'arrêt durable de l'industrie par l'effet d'une catastrophe, par exemple un tremblement de terre, une inondation destructrice, un incendie très grave et ne permettant pas sa reconstitution par le moyen d'une assurance ». ⁵

Douast et Durand expriment une opinion à peu près identique dans les termes suivants, à propos du contrat à durée déterminée:

« Les événements qui ont un caractère de force majeure rompent ou suspendent le contrat, suivant que leur conséquence est définitive ou temporaire. Il y a rupture lorsqu'un cataclysme détruit l'établissement sans qu'on puisse prévoir si et quand il sera reconstitué; il y a suspension lorsque le travail pourra être repris à la suite de quelques réparations ». ⁶

Si l'on s'en tient uniquement à ces textes, il semble que l'événement qui a provoqué la réduction du personnel dans le cas présent ne

(4) ROUAST et DURAND, *Précis de législation industrielle*, Librairie Dalloz, Paris, 1951, 4^e édition, p. 409.

(5) Op. cit., no 851, pp. 86-87.

(6) Op. cit., p. 415.

peut pas être assimilé à un cas de force majeure. En effet, la pénurie d'eau et d'énergie hydro-électrique était prévue depuis quelques mois. De plus, même si l'on peut soutenir qu'une période de trois ou quatre mois est de longue durée, il reste que l'usine n'a pas été détruite et que la reprise du travail a toujours été prévue pour le moment du dégel printanier.

Enfin, la résiliation comporte la rupture de tout lien entre l'entreprise et le salarié.⁷ Or il est communément admis que la réduction de personnel dont il est question ici n'a pas entraîné la rupture de tout lien entre l'employeur et les ouvriers mis à pied.

Malgré toutes ces considérations, l'employeur avait le droit, toujours dans les limites du code civil, de rompre unilatéralement le contrat de travail. Il s'agit de savoir s'il l'a fait réellement, ce qui est douteux. Car il ne suffit pas, pour qu'il y ait rupture, de poser certains gestes — par exemple, le paiement de l'allocation de vacances — qui accompagnent normalement la rupture. De toute façon le code civil n'est pas le principal guide dans cette affaire car il existe une convention collective de travail dont toutes les clauses, pourvu qu'elles ne sont pas contraires à l'ordre public ou aux bonnes moeurs, sont implicitement contenues dans le contrat individuel de chaque employé.

En conclusion, le droit commun ne fournit pas de solution certaine ou complète au problème. Le droit statutaire ouvrier, par ailleurs, ne contient rien qui puisse être pertinent à cette question. C'est donc par l'interprétation de la convention collective de travail intervenue entre les deux parties qu'il faut chercher à résoudre le problème.

c) *Convention collective de travail*

Ce qui importe avant tout, si l'on veut interpréter correctement la convention, c'est de savoir si cette convention définit quelque part la terminaison d'emploi. Le fait que la compagnie ait mis sa version en pratique pendant longtemps, même s'il n'y a pas eu contestation de la part du syndicat, ne doit pas prévaloir contre les règles générales d'interprétation et constituer une présomption péremptoire en faveur de son attitude. Or, en plus des règles d'interprétation fournies par le droit commun, la convention elle-même rappelle que: « Les appendices ci-joints sont parties intégrantes de cette convention. Les

(7) ROUAST et DURAND, *op. cit.*, p. 415.

dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble ».

Définition de terminaison d'emploi

Par conséquent, si la convention définit quelque part la terminaison d'emploi, il faudra appliquer cette définition à la section relative à la retenue des cotisations syndicales. Or cette définition se trouve à l'appendice intitulé: « Règlementation régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu ». L'un des articles de cet appendice se lit comme suit: « Après que l'absence autorisée de l'employé a duré une (1) année et qu'un prolongement au delà d'une année n'a pas été accordé par écrit, son emploi doit prendre fin à partir de la fin de telle année... »

Ainsi, en vertu d'une absence autorisée, l'emploi — le texte ne dit pas « le service continu » — est maintenu pendant une année, même si l'employé n'est pas au travail et même si son nom n'est pas sur la liste de paye. Il est expressément prévu ailleurs dans le même appendice qu'une mise-à-pied ne dépassant pas une année constitue une absence autorisée. D'ailleurs le texte ci-haut ne fait pas mention de l'absence autorisée d'un « ex-employé » mais bien de l'absence autorisée de « l'employé ». Or un employé, par définition, est quelqu'un qui est à l'emploi de l'employeur ici concerné.

Pour avoir raison de restreindre l'application de cette définition à l'appendice concernant le service continu, il faudrait que mention en soit faite explicitement, ce que les parties ont d'ailleurs jugé à propos de faire à la section concernant le temps supplémentaire. A cet endroit, en effet, on définit une absence autorisée mais on prend soin de spécifier que cette définition ne s'applique que pour le calcul du temps supplémentaire.⁸ Or à l'appendice qui se rapporte au service continu, on ne dit pas que les mots « emploi » ou « absence autorisée » ne valent que pour cet appendice.

(8) Voici le texte de la convention qui est impliqué ici: « Pour établir le nombre d'heures hebdomadaires au-dessus duquel le temps supplémentaire doit être payé, la semaine normale de travail de l'employé doit être diminuée, de l'équivalent des heures d'une journée régulière de travail, ou multiple ou partie d'icelle, pour toute absence autorisée. A cette fin, une absence autorisée doit comprendre: a) une mise-à-pied; b) des vacances annuelles... »

L'un des articles de cet appendice fournit aussi quelque lumière sur le sens du mot « emploi » et sur le problème qui nous occupe ici. Voici ce texte, qui a trait aux nouveaux employés :

« L'on doit statuer qu'un employé est à l'emploi de la compagnie continuellement durant les douze mois précédents lorsque :

« a) une période de trois cent soixante-cinq (365) jours s'est écoulée à compter de la date de son embauchage et

« b) qu'il a travaillé un total d'au moins mille six cent cinquante (1,650) heures, non compris le temps supplémentaire, durant les trois cent soixante-cinq (365) jours qui précèdent immédiatement ».

Ainsi, il suffit à un nouvel employé d'avoir travaillé moins de quarante (40) semaines complètes dans une année pour être considéré comme étant « à l'emploi de la compagnie continuellement » durant cette année, ce qui implique que son nom peut être enlevé de la liste de paye pendant près de trois mois sans préjudice à son statut d'employé. Pourquoi un employé régulier ayant plusieurs années d'ancienneté aurait-il moins de droits sous ce rapport qu'un nouveau.

Contradiction de textes

Le seul texte de la convention qui pourrait contredire cette interprétation se trouve à la procédure de griefs: « De même, la compagnie reconnaît qu'un grief impliquant un (1) ex-employé ou plus et résultant d'une mise-à-pied ou d'un congédiement... ». ⁹ Pris en lui-même, ce texte impliquerait que la mise-à-pied, aussi bien que le congédiement, peut mettre fin à l'emploi puisque la personne qui la subit devient un « ex-employé ». Mais vu qu'il faut interpréter la convention dans son ensemble, ce texte ne peut pas prévaloir contre ceux de l'appendice concernant le service continu déjà cités et qui sont beaucoup plus explicites et beaucoup plus pertinents.

La fin de l'emploi doit être considérée comme la cessation de toute relation contractuelle entre l'employeur et l'employé. Or les employés qui ont été mis à pied dans le cas présent et qui sont revenus

(9) Voir le texte complet de l'article d'où cette citation est extraite: (art. 69) apparaissant à la fin de l'article.

au travail dans les douze mois suivants sont restés membres du personnel et liés à l'entreprise, d'abord par leur droit d'ancienneté — un des effets du contrat de travail qui ne pourrait subsister sans sa cause — , puis par la présence de leur nom sur la liste de rappel et enfin, par le maintien de leur assurance et de leurs fonds de pension.

Le fait que la compagnie a payé une allocation de vacances aux ouvriers mis à pied ne constitue pas par lui-même une acceptation de rupture du contrat de travail de la part de l'employé, car c'est là seulement une des conséquences et non l'essence de la rupture lorsqu'elle se produit. D'ailleurs, le problème qui nous occupe se pose uniquement pour les ouvriers qui sont revenus au travail et non pour ceux qui ont pu choisir de ne plus revenir.

Quant à la décision de la Commission d'assurance-chômage de payer des prestations aux ouvriers mis à pied, c'est un acte d'ordre administratif d'un tiers qui n'est pas partie à la convention collective et qui n'a pas le pouvoir de rendre des décisions sur les litiges entre les parties contractantes, en particulier dans un cas comme celui-ci où nous sommes en présence d'un conflit de droit.

En ce qui concerne l'allégation de la compagnie à l'effet qu'il lui est impossible de garantir que tout employé mis à pied sera rappelé au travail durant les douze mois qui suivent sa mise-à-pied, elle est véridique mais non pertinente. Les représentants de la compagnie ont bel et bien répété aux représentants du syndicat que cette garantie n'existe pas. Mais la garantie du travail n'existe pas non plus pour les employés qui sont présents à l'usine. La seule garantie existante pour les employés au travail et pour ceux qui sont mis à pied, c'est qu'ils auront du travail en vertu de la clause d'ancienneté dans la mesure où la compagnie en aura à leur fournir. Il est bon de signaler ici que le bureau d'emploi de la compagnie a promis à tous les ouvriers qui avaient un an de service ou plus à un poste, qu'ils retourneraient à leur tâche respective aussitôt que l'activité normale reprendrait à la période du dégel.

Enfin, l'argument de la pratique suivie par la compagnie dans le passé, surtout avant l'entrée en vigueur de la présente convention, perd de son poids lorsqu'on sait que, durant cette période, la formule d'autorisation de retenue syndicale était révocable en tout temps, tandis qu'à l'heure actuelle elle est irrévocable au cours de la convention.

En conclusion, je suis d'avis que la compagnie aurait dû déduire la cotisation syndicale du salaire des employés réengagés qui avaient déjà signé une formule à cet effet avant leur mise-à-pied.

ANNEXE

SECTION XVI

Retenues des cotisations syndicales

79. Tout employé, représenté par le Syndicat, ayant signé une formule « d'Autorisation de retenue syndicale » en vigueur le 15 novembre 1954 d'après les dispositions de la section XV de la précédente convention collective de travail entre le Syndicat et la Compagnie, signée le 3 septembre 1953, doit demeurer lié par la même formule d'après les dispositions de cette section. Toutefois, tout employé peut révoquer telle demande et autorisation n'importe quand durant les trente (30) jours suivant immédiatement la date de signature de la présente convention en conformité des dispositions applicables des paragraphes 84 et 85 de cette convention.

80. Tout employé, représenté par le Syndicat, qui n'est pas régi par les dispositions du paragraphe 79 de cette convention doit avoir le droit de demander et d'autoriser la Compagnie de déduire de ses gains ses cotisations syndicales et de les remettre au Syndicat.

81. Une telle demande et autorisation doit se faire sur la formule intitulée « Autorisation de retenue syndicale », énoncée à l'appendice IV de cette convention, que la Compagnie doit fournir et que l'employé doit compléter et signer en triplicata en présence d'une personne désignée par la Compagnie en un temps et en un lieu que la Compagnie peut spécifier. Cependant, en aucun cas, l'employé ne doit signer une telle formule d'autorisation durant ses heures de travail.

(suite à la page 290)

SUMMARY

DOES LAY-OFF TERMINATE EMPLOYMENT?

Last winter 1955-56, a company considerably reduced its production and personnel because of a scarcity of hydroelectric power. At rehiring time, the employer pretended it was under no obligation to deduct the union dues of the organized workers returning from the lay-off, unless each one signed a new formula of authorization.

The company attitude is based mostly on its interpretation of a clause of the labour agreement which it has signed. The text mentions that such an authorization for check-off shall cease to have any force and effect "from and after the date upon which the employee is separated from the company for any cause whatsoever".

The union, on the other hand, alleges that such a decision by the company constitutes a violation of the labour agreement, those formulas of authorization which have been signed previously being still valid. To prove this, the union refers to the clauses of the Appendix of the labour contract which contains the

"Regulations governing the status of employees and the computation of their continuous service". One clause reads: "After an employee's authorized absence has lasted one (1) year and extension beyond the year has not been granted in writing, his employment shall be terminated as of the end of such year".

The company asserts that for check-off purposes, "termination of employment" means that the individual involved is no more on the job and that his name does not appear any more on the payroll; it concedes, however, that a laidoff employee is entitled to paid holidays and to unemployment insurance benefits.

The problem is to determine whether, in the case of employees laid off and taken back to their work thereafter, there is employment termination.

The current use of the expression "to be at the employ of" someone means to work for him, to be at his service and to have an individual labour contract with him; this meaning seems to be more enlightening to us than the other classical definitions we can find in any good dictionaries. But does the interruption of work necessarily involve a break of the labour contract? In certain cases, some authors pretend that there is no real break, but simply a suspension of the execution of the contract; this distinction might lead to a solution.

There is only one possible cause for the break of the labour contract and it seems to be one of superior force: an act of God. But to be of superior force, the event would have to be unexpected, irresistible... Now; in the case of this company, it is doubtful that the argument applies; indeed the scarcity of water and of hydro-electric power had been foreseen some months previously. Moreover, the reduction of personnel did not bring the breaking of all relations between the employer and the laid-off employees.

As we seem to find a real and complete solution to the problem neither in the common law, nor in the labour law proper, we shall consider the interpretation of the collective labour agreement. But does this contract anywhere give a definition of the termination of employment? We can find it at the appendix entitled "*Regulations governing the status of employees and the computation of their continuous service*", at article 13: "After an employee's authorized absence has lasted one (1) year and extension beyond the year has not been granted in writing, his employment shall be terminated as of the end of such year".

But if we interpret all by itself this other text of the contract, (69) "the Company recognizes that a grievance involving one (1) or more former employees who have been laid-off or discharged from the works..." we would think that a lay-off or dismissal terminates employment, because we are then dealing with "former employees". But as we have to study the agreement as a whole, we have to take into account the other clause given above and which is more complete and more accurate.

The termination of employment must be considered as the cessation of all employer-employee relations stipulated by contract. Now, the employees which have been laid off here and which came back to work within the twelve subsequent months maintain their status as members of the personnel; they are still related to the enterprise by their seniority rights, the presence of their name on the recall list, and finally the maintenance of their insurance and pension funds.

Besides, the employment office of the company promised all workers who had one year or more of service that they would go back to their former job as soon as the company would become active again. Again, the argument used by the company concerning its past normal policies regarding the deduction of union dues which used to be revocable at any time, is not relevant since the formula of authorization for deductions is irrevocable for the duration of the agreement.

In conclusion, the author is of the opinion that the company should have deducted unions dues from the salary of the re-employed workers who had already signed such formula of authorization before their lay-off.

82. La Compagnie doit déduire telles retenues des gains de l'employé lors de la seconde paie versée dans le mois de calendrier désigné par lui, en autant qu'il signe telle formule d'autorisation avant le premier jour du dit mois, et doit déduire ainsi telles retenues lors de chaque mois de calendrier durant lequel telle demande et autorisation demeure en vigueur et les remettre au Syndicat le ou avant le dixième (10^e) jour du mois suivant.

83. Telle autorisation doit demeurer en vigueur concurremment avec cette convention et tout renouvellement d'icelle. Telle autorisation doit cesser d'être en vigueur aux conditions suivantes:

a) à compter de et après la première période de paie commençant dans le mois de calendrier désigné par l'employé dans une formule de « Révocation de retenue syndicale » complétée et signée par lui en conformité du paragraphe 84 de cette convention, ou

b) à compter de et après la date à laquelle le Syndicat cesse d'être l'agent négociateur de l'employé intéressé, ou

c) à compter de et après la date effective du terme de cette convention, ou

d) à compter de et après la date à laquelle l'employé termine son emploi avec la Compagnie pour quelque cause que ce soit.

84. L'employé peut révoquer telle demande et autorisation en tout temps entre le soixantième (60^e) et le trentième (30^e) jour précédent la date effective du terme de cette convention ou de tout renouvellement d'icelle. Telle révocation doit se faire sur la formule intitulée « Révocation de retenue syndicale » énoncée à l'appendice V de cette convention, que la Compagnie doit fournir et qui doit être complétée et signée en triplicata par l'employé en présence d'une personne désignée par la Compagnie en un temps et en un lieu que la Compagnie peut spécifier. Cependant en aucun cas, l'employé ne doit signer une telle formule de révocation durant ses heures de travail. Telle révocation doit entrer en vigueur à compter du premier jour du mois de calendrier qui suit le mois au cours duquel la formule de révocation a été signée.

85. La Compagnie doit remettre un (1) exemplaire de chacune des formules d'autorisation et/ou de révocation à l'employé au moment de la signature et doit envoyer un (1) exemplaire au Syndicat. La Compagnie doit garder les originaux.

86. Advenant que l'employé ayant signé une formule d'« Autorisation de retenue syndicale » termine son emploi avec la Compagnie pour quelque cause que ce soit, la Compagnie doit en informer le Syndicat par écrit dans les trente (30) jours de sa terminaison d'emploi.

87. Le Syndicat doit informer la Compagnie au moins trente (30) jours à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en envoyant à la Compagnie une copie certifiée et signée de toute résolution autorisant tel changement qui peut avoir été adopté par le « quorum » des membres lors d'une assemblée générale des membres du Syndicat convoquée pour fixer le montant de telles cotisations. En tel cas, les formules existantes d'« Autorisation de retenues syndicales » doivent cesser automatiquement d'être en vigueur à compter de la date de la dite résolution et les employés qui le désirent doivent compléter une nouvelle formule d'autorisation spécifiant le nouveau montant de cotisations, en conformité des paragraphes 80 et 81 de cette convention.

Réglementation régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu

1. Tout nouvel employé est considéré comme employé temporaire à compter de la date de son embauchage.

2. Après douze (12) mois d'emploi continu, l'employé doit être considéré comme employé régulier à moins que l'employé ne soit avisé par écrit qu'il con-

tinuera à être considéré comme employé temporaire pour une période de temps additionnel.

3. L'on doit statuer qu'un employé est à l'emploi de la Compagnie continuellement durant les douze mois précédents lorsque:

- a) une période de trois cent soixante-cinq (365) jours s'est écoulée à compter de la date de son embauchage et
- b) qu'il a travaillé un total, d'au moins, mille six cent cinquante (1650) heures, non compris le temps supplémentaire, durant les trois cent soixante-cinq (365) jours qui précèdent immédiatement.

4. Dans le cas d'un transfert d'une compagnie à une autre les périodes que l'employé a passées au service d'un prédécesseur ou d'une autre compagnie affiliée à l'Aluminum Company of Canada, Limited, feront partie de son service continu.

5. L'employé transféré d'une autre usine ou d'une compagnie affiliée doit automatiquement être considéré comme employé régulier s'il a accumulé un total de douze (12) mois de service continu à l'endroit où il travaillait auparavant. Advenant le cas que l'employé n'ait pas accumulé, au moins, douze (12) mois d'emploi continu à l'endroit où il travaillait auparavant, il doit être considéré comme employé régulier aussitôt après la période exigée pour compléter douze (12) mois d'emploi continu à tous les endroits.

6. Les services continus doivent être calculés sur une base d'années et de jours et ne doit s'appliquer qu'aux employés réguliers. Ils doivent être basés sur le temps écoulé depuis la date d'embauchage, ou, s'il y a une interruption dans le service, à compter de la date de réembauchage.

7. Aucune absence autorisée ne doit rompre le service continu. Toutefois, advenant qu'une telle absence dépasse trente (30) jours non payés, le temps total perdu doit être déduit du service continu, sauf s'il s'agit d'absence due à un accident industriel, au service dans les forces armées en temps de guerre, à une maladie ou une blessure bona fide subie par l'employé lui-même ou vérifiée à la satisfaction de la Compagnie, ou due à une demande écrite de la part de la Compagnie de remplir des fonctions pour d'autres.

8. *Une absence autorisée doit comprendre :*

a) *une mise-à-pied ne dépassant pas une (1) année en autant que l'employé retourne à son travail dans les soixante-douze (72) heures, non compris les dimanches et congés, après qu'il a été rappelé.* Si l'employé ne peut pas se rapporter à son travail dans les soixante-douze (72) heures, mais informe la Compagnie, par écrit, durant cette période, de son désir de revenir au travail, la Compagnie, à sa discrétion, lui accordera un délai additionnel jusqu'à total de dix (10) jours ou lui accordera le privilège d'un second rappel advenant qu'une occasion se présente dans le courant d'une (1) année à partir de la date de sa mise-à-pied;

b) les vacances annuelles;

c) le service dans les forces armées en temps de guerre;

d) la suspension pour infractions à la discipline;

e) la maladie ou une blessure bona fide subie par l'employé lui-même et ne causant pas une absence au-delà d'une année;

f) une absence inévitable de l'employé et dont il avise par écrit promptement la Compagnie et dont cette dernière accepte le bienfondé;

g) une absence pour toute autre raison ne dépassant pas une (1) année pourvu que la Compagnie l'approuve par écrit. En certaines circonstances spéciales, la Compagnie peut accorder une prolongation d'une absence autorisée au delà d'une (1) année.

9. Le premier jour du mois après avoir atteint l'âge de la retraite, soixante (60) ans pour les femmes, soixante-cinq (65) ans pour les hommes, tout employé doit automatiquement cesser d'être à l'emploi de la Compagnie mais la Compagnie peut ré-engager sur une base temporaire un employé ayant dépassé l'âge de la retraite.

10. L'absence non-autorisée doit mettre fin au service continu de l'employé, et advenant qu'il soit ré-engagé, il doit commencer comme nouvel employé.

11. L'absence non-autorisée doit comprendre:

a) le manquement répété à se rapporter au travail, à moins que permission d'absence n'ait été obtenue;

b) toute mise-à-pied dépassant une (1) année;

c) le manquement à satisfaire aux clauses du sous-paragraphe (a), paragraphe 8 de cette appendice, après qu'un rappel au travail aura été fait;

d) l'absence causée par la démission, l'abandon du travail sans avis ou le renvoi motivé.

12. Si, d'une façon répétée, l'employé néglige de se rapporter au travail, son emploi doit prendre fin, mais pas avant, qu'on ne lui ait remis un avertissement préliminaire écrit auquel il a failli de se conformer. Telle terminaison doit prendre effet à la date à laquelle l'avis écrit de terminaison est remis à l'employé ou envoyé par la poste à sa dernière adresse inscrite à son dossier.

13. *Après que l'absence autorisée de l'employé a duré une (1) année et qu'un prolongement au delà d'une année n'a pas été accordé par écrit, son emploi doit prendre fin à partir de la fin de telle année, mais le paragraphe 7 de cette appendice doit s'appliquer en calculant la durée de son service continu.*

14. Si l'employé s'absente sans autorisation durant une période de sept (7) jours, son emploi doit automatiquement prendre fin le septième jour. On considérera son absence en tant que terminaison volontaire, ou « abandon de travail sans avis ». Telle terminaison et la raison s'y rapportant doivent être dûment inscrites à son dossier.

69. La Compagnie reconnaît que certains griefs impliquant quatre (4) employés ou plus peuvent être mieux exposés si chacun de ces griefs est soumis par un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat plutôt que par les employés eux-mêmes. En conformité des dispositions du paragraphe 15 de cette convention, un tel représentant des employés ou un tel officier supérieur du Syndicat doit être autorisé à abandonner ses occupations temporairement durant ses heures de travail afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue au paragraphe 68 de cette convention. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit, et signé par les employés qui croient avoir raison de formuler la plainte en question.

De même, la Compagnie reconnaît qu'un grief impliquant un (1) ex-employé ou plus et résultant d'une mise-à-pied ou d'un congédiement peut être mieux exposé s'il est soumis par un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat plutôt que par le ou les intéressés eux-mêmes. En conformité des dispositions du paragraphe 15 de cette convention, un tel représentant des employés ou un tel officier supérieur du Syndicat doit être autorisé à abandonner temporairement ses occupations durant ses heures de travail afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue au paragraphe 68 de cette convention. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit, et signé par le ou les intéressés eux-mêmes qui croient avoir raison de formuler la plainte en question.
