

## L'employé mis à pied demeure-t-il un employé régulier ?

Volume 16, numéro 1, janvier 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021889ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021889ar>

[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 ce document

(1961). L'employé mis à pied demeure-t-il un employé régulier ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(1), 95–100.

<https://doi.org/10.7202/1021889ar>

Résumé de l'article

A la majorité, les membres du tribunal décident qu'il ressort de l'ensemble de la convention que l'employé mis à pied reste un employé régulier. (L'arbitre patronal est dissident). Nous reproduisons de larges extraits de cette décision.

La Télévision de Québec (Canada) Ltée (Postes CFCM-TV et CKMI-TV), et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. Lucien Lortie, C.R., président; Roger Thibaudeau, C.R., arbitre patronal; Adrien Gagnier, arbitre syndical. Québec, 3 janvier 1961.

We realize that the matter is urgent. The Board and the Union have facilitated the application and, giving the matter the best attention in the time at our disposal, we are of the opinion that a writ of prohibition should not issue, but that the Board as now constituted, with the absence of Mr. Tom Johnson, can proceed to exercise all the powers given the Board under the Act, providing there is a quorum present.

The application is, therefore, refused, but in view of all the circumstances, without costs.

## L'EMPLOYÉ MIS A PIED DEMEURE-T-IL UN EMPLOYÉ RÉGULIER ?

*A la majorité, les membres du tribunal décident qu'il ressort de l'ensemble de la convention que l'employé mis à pied reste un employé régulier. (L'arbitre patronal est dissident). Nous reproduisons de larges extraits de cette décision.*<sup>1</sup>

### PRÉTENTION DES PARTIES

L'Union prétend qu'en vertu de la convention S 2 les employés réguliers sont payés à la semaine (art. 17.1, 24.1, 25.1, 26.1, 27.1, 28.1).

L'Union ajoute que l'employé mis à pied ne cesse pas d'être un employé régulier et cela en vertu de la définition même de l'employé régulier (art. 4.1). De plus la convention lui conserve ce statut pendant six mois, par une disposition particulière (art. 15.8), tout comme elle lui conserve son droit à l'ancienneté pour service continu prévu à l'article 4.1 et 4.2. Ce droit d'ancienneté lui est également conservé par le paragraphe (d) de l'article 15.2.

L'Union prétend que l'avis de mise à pied a été donné le 10 juin 1960, ne prenant effet que le 20 juin; que le même jour, soit le 10 juin 1960, un avis de rappel a également été donné aux mêmes employés (dont la mise à pied n'avait pas encore pris effet) et ce rappel était pour un travail dont les heures étaient fixées d'avance et déjà connues de la compagnie, ce même jour du 10 juin 1960; que cet avis a été donné à des employés mis à pied qui n'avaient pas encore perdu leur statut d'employés réguliers en vertu de l'article 15.8 de la convention; que, conséquemment, ces employés mis à pied qui ont été rappelés par un seul avis, pour du travail fait sur une période de trois semaines selon la preuve faite, ont droit à une semaine d'avis ou de salaire.

La Compagnie répond que l'employé mis à pied n'est plus un employé régulier. Les articles 4.1 et 4.2 que l'Union invoque ne donnent pas à proprement parlé une définition mais indiquent à quelles conditions les employés à l'essai et les employés embauchés comme surnuméraires ou temporaires peuvent devenir employés réguliers. Il s'agit donc de la fixation du temps exigé pour la période d'essai.

(1) La Télévision de Québec (Canada) Ltée (Postes CFCM-TV et CKMI-TV), et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. Lucien Lortie, C.R., président; Roger Thibaudeau, C.R., arbitre patronal; Adrien Gagnier, arbitre syndical. Québec, 3 janvier 1961.

La Compagnie ajoute que l'employé mis à pied n'a pas droit à un salaire fixe et déterminé, qu'il n'y a rien dans la convention pour lui garantir le salaire d'une semaine et qu'il est mis à pied sans condition et indéfiniment. Elle plaide que la seule définition qui convienne à ceux qui ont été rappelés après la mise à pied est celle de l'article 4.3 qui désigne comme « temporaire celui qui est embauché d'une façon irrégulière mais définie ». Et, d'après cet article, « ces employés ont droit aux bénéfices de la présente convention » qui leur sont expressément consentis par un texte comme, par exemple, le droit d'ancienneté et une préférence de six mois dans le réembauchage donnée au mis à pied, et cela spécialement énoncé dans les articles 15.2 et 15.8.

La Compagnie conclut donc que les employés dont il s'agit dans ce grief ont été mis à pied sans condition et indéfiniment; qu'ils ont été réembauchés suivant l'article 4.3 de la convention et payés suivant l'appel bien défini (S 8) que les employés ont accepté tel que proposé.

#### DÉCISION MAJORITAIRE

Le Tribunal croit que, dans ce grief, le problème se résume à déterminer d'après l'ensemble de la convention ce qu'il faut entendre par employé régulier et, d'après l'interprétation que l'on peut donner aux différents articles qui peuvent nous éclairer, si un employé mis à pied reste un employé régulier.

La règle généralement admise chez nous c'est, croyons-nous, que l'employé mis à pied n'est plus un employé régulier, même s'il a droit à certains avantages de la convention.

S'il est mis à pied sans condition et indéfiniment il n'est plus à l'emploi de l'employeur qui peut ne jamais le rappeler; il n'est plus sur la liste de paie.

C'est ce qui nous *semble ressortir* des décisions suivantes:

« Where the term « employee » is not defined it must be interpreted according to its plain ordinary meaning, viz., one who works for wages or salary in the service of an employer. As an employee on lay-off cannot be brought within this definition he cannot, in the absence of clear evidence in the agreement of such an intention, be held entitled to the social security benefits of the company. Particularly in this so where the agreement provides specifically for certain other benefits for such employee, e.g., retention of seniority for a stated period and entitlement to holiday pay in certain circumstances, on the principle *expressio unius est exclusio alterius*. »

Et l'on ajoute: « It is a matter that should always be carefully negotiated and the agreement clearly expressed ». (United Automobile Workers Local 195 & General Fireguard Corp. 9 Labour Arbitration Cases, p. 171.)

« The Board also held that employees laid off for an indefinite period were not entitled to pay for statutory holidays occurring while they were laid off, but also further held that laid-off employees are nevertheless still employees while their right of recall continued. » (United Steelworks re General Steel Wares Ltd., 5 Labour Arbitration Cases, p. 2065.)

« An employee on indefinite lay-off did not satisfy the requirement of being on the « active payroll » of the Company and, therefore, was not entitle to retroactive pay. » (Canada Steel Corporation Ltd., 4 Labour Arbitration Cases, p. 1577.)

La doctrine française sur ce sujet semble différente de la nôtre.

... « la mise à pied qui consiste dans une exclusion temporaire du salarié, les rapports du travail n'étant pas rompus, mais étant provisoirement suspendus » ... (Durand et Jaussaud — Droit du travail, vol. 1, p. 444, no 363.)

Il est vrai qu'il parle de mise à pied comme d'une sanction. On retrouve les mêmes expressions dans Rouast et Durand — Législation industrielle, p. 120.

Quelle que soit la doctrine ou la règle générale, il est sûr qu'une convention peut cependant y déroger, faire exception et accorder clairement et spécifiquement des avantages et des privilèges aux employés.

Examinons la convention qui nous occupe afin de constater s'il y a des dispositions particulières à cet égard.

**Art. 4.1** — « Les mots « employé régulier » désignent tout employé ayant complété la période d'essai prévue dans 4.2 ou tout employé ayant plus de 90 jours de service continu dans les cas d'employés embauchés comme surnuméraires ou temporaires. »

**Art. 4.2** — « Tout employé sera considéré comme « employé à l'essai » pour une période de quatre-vingt-dix jours s'il n'a pas d'expérience dans la section pour laquelle il se présente comme employé de la radio ou de la télévision, et pour une période de 60 jours s'il possède une expérience d'au moins soixante jours dans la section de service pour laquelle il se présente comme employé de la radio ou de la télévision, et 30 jours seulement s'il a un (1) an ou plus d'expérience. »

**Art. 4.3** — « les mots « employé surnuméraire ou temporaire » désignent tout employé embauché d'une façon irrégulière mais définie. Ces employés ont droit aux bénéfices de la présente convention. La Compagnie pourra cependant congédier des employés sans avis. »

**Art. 4.4** — « Lors de l'engagement d'un nouvel employé, la Compagnie « avisera l'union, en l'occurrence le Président du Comité de Grieffs et de Bonne Entente, de son statut. »

Ces articles, à notre avis, ne nous éclairent pas beaucoup sur le « statut » des employés mis à pied.

Les articles 4.1 et 4.2 déterminent plutôt à quelles conditions un nouvel employé, un « employé à l'essai », devient un employé régulier. Ces articles fixent la période de service continu nécessaire, suivant les cas, pour devenir un employé régulier.

L'article 4.3 semble plus précis pour définir l'employé temporaire et pour le situer dans l'entreprise:

« employé temporaire désigne tout employé embauché d'une façon irrégulière mais définie. Ces employés ont droit aux bénéfices de la présente convention. La Compagnie pourra cependant congédier ces employés sans avis. »

Cet article 4 dans son ensemble détermine plutôt les conditions pour devenir un employé régulier mais ne peut nous aider pour déterminer le « statut » d'un employé après sa mise à pied.

L'article 15.6 invoqué plus particulièrement par l'Union se lit comme suit:

« Si, de nécessité, l'employeur doit mettre à pied un employé, il donnera un avis écrit d'une semaine avec salaire, ou une paye d'une semaine tenant lieu de cet avis. Il fournira également une lettre de référence à l'employé qui en fera la demande. »

C'est la base du grief plus haut décrit et, si l'on s'en tient à la lettre et de l'article et du grief tel que formulé dans S 8, il faudrait dire que les employés dont il est ici question, après leur mise à pied, sont revenus au travail à trois étapes différentes, qu'ils ont subi trois arrêts de travail et ont été réembauchés trois fois et que, par conséquent, d'après le grief tel que formulé, ils auraient droit à trois avis, donc à trois semaines de salaires.

Mais ici la preuve démontre que les employés intéressés ont été payés, pour la plupart, seulement pour les heures travaillées dans chacune des trois semaines où ils ont été rappelés. Selon l'argument de l'Union, ils auraient eu droit à 3 semaines complètes.

La réponse du procureur de l'Union à la demande telle que faite dans le grief, c'est qu'il n'y a eu qu'un rappel pour des heures de travail prévues d'avance et fixées quant aux dates, que conséquemment les employés n'ont droit qu'à une semaine d'avis.

L'argument n'est pas très convaincant puisqu'il faut pour arriver à cette conclusion, soit mettre de côté le grief tel que rédigé, soit abandonner le paiement de la semaine complète de salaire qui est payée *en pratique, mais non imposée par la convention*, aux employés réguliers même s'ils ont fait moins de 37½ heures et se contenter d'une semaine de salaire pour l'avis, et cela, au dire même du procureur de l'Union qui déclare que l'on ne peut obtenir plus et qu'on n'a pas droit à plus.

Ce raisonnement ne semble s'appuyer ni sur le grief tel que formulé, ni sur l'article 15.6, ni sur la preuve.

Restent les arguments suivants de l'Union:

La convention précise spécialement que l'employé mis à pied ne perd pas son ancienneté:

« Art. 15.2 — L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

« d) absence autorisée excédant quatre-vingt-dix (90) jours, *exécuté dans le cas de mise à pied* »;

Et cela, d'après l'interprétation de l'Union, parce que ce paragraphe d) est relié à l'article 15.8 qui conserve spécifiquement la qualité d'employé régulier à celui qui est mis à pied et cela pour six mois:

« Art. 15.8 — Si, dans les six mois, une ouverture appropriée survient, la préférence sera donnée à un employé mis à pied, à moins que pendant ce temps l'employé ait eu un accident le rendant incapable d'accomplir les fonctions concernés. Un employé qui refuse une fois d'être réembauché, perd son privilège. »

Il faut se demander si cet article oblige la Compagnie, dans le cas de besoin, à réembaucher les employés mis à pied de préférence à des nouveaux, et si l'article a pour effet de conserver à l'employé mis à pied son titre d'employé régulier, ou encore si cet effet est la conséquence de l'obligation imposée par l'article.

Quelle que soit la portée de l'article, il est évident que les parties à la convention ont cru nécessaire de l'insérer pour déroger d'une façon ou de l'autre au principe qu'un employé mis à pied n'est plus un employé régulier.

C'est donc un article accepté par les parties, qui nous éclaire sur le « statut général » de l'employé mis à pied.

Mais qu'elle est la portée de l'article 15.8 de la convention?

Peut-on conclure que l'article prolonge pendant six mois le titre d'employé régulier à celui qui est mis à pied?

Oublions le réembauchage effectué, selon la preuve, par l'avis du 10 juin 1960 et prenant effet dans les quelques jours qui ont suivi la mise à pied. Demandons-nous, s'il n'y avait eu aucun rappel pendant l'été 1960, si le réembauchage qui se serait fait en septembre 1960, donc dans les six mois, et suivant l'article 15.8 de la convention, aurait donné à ceux qui auraient été ainsi réembauchés la qualité d'employés réguliers ou la qualité d'employés temporaires à l'essai.

Il est difficile de conclure, en face du texte de l'article 15.8, que les employés mis à pied, qui sont réembauchés dans les six mois, le sont comme employés temporaires ou à l'essai et qu'ils sont soumis à l'article 4 et sont obligés, selon le cas, d'accomplir des périodes de service continu même celle de 30 jours prévue à l'article 4.2 avant d'avoir le titre d'employés réguliers.

Et toujours en vertu de cet article, si en septembre la Compagnie voulait ne reprendre que quelques employés mis à pied et engager des nouveaux à l'essai, les autres pourraient sûrement se réclamer de l'article 15.8 et exiger d'être réembauchés et ils ne le seraient pas comme des employés à l'essai ou des employés temporaires et ne seraient pas soumis à l'article 4.1 ou 4.3.

A notre humble avis, à cause de l'article 15.8 de la convention, le contrat de travail de l'employé mis à pied n'est pas terminé et par une disposition spéciale il est prolongé durant six mois, cet employé demeurant employé régulier au service de la Compagnie et obligatoirement contraint de revenir au travail, si on le rappelle dans le temps prévu, s'il ne veut pas perdre son droit.

C'est une disposition de la convention qui a été acceptée par les parties et qui nous paraît à l'avantage de l'employé spécialisé et compétent qui peut être assuré d'un réembauchage et qui paraît également à l'avantage de la Compagnie qui peut compter au moins sur une majorité d'employés compétents qu'elle connaît.

La preuve a révélé, à la réouverture de l'enquête, que la Compagnie avait considéré les employés mis à pied comme des employés temporaires suivant l'article 4.3 et qu'elle n'avait pas fait jouer à leur égard les articles 20.1 et 19.6 au sujet des fêtes chômées et payées, articles qui ne s'appliquent qu'aux employés réguliers.

Tenant compte de l'ensemble de la preuve, ayant étudié attentivement tous les articles qui peuvent s'interpréter les uns par les autres pour donner un sens précis

à l'ensemble de la convention; tenant compte surtout des articles 15.2 et 15.8; ayant analysé très sérieusement les arguments qui ont été avancés par les parties,

*Le Tribunal* en vient à la conclusion que par une disposition claire et précise la convention, à l'article 15.8, a conservé pendant six mois la qualité d'employé régulier à ceux qui sont mis à pied; que la Compagnie a reconnu cette interprétation en reprenant en septembre les employés mis à pied non pas comme des employés à l'essai, mais comme des employés réguliers qui sont reconnus comme tels dans le premier jour de réembauchage en septembre 1959 et 1960.

*En conséquence*, pour tous ces motifs le Tribunal décide que les employés mis à pied demeurent des employés réguliers au service de la Compagnie et cela pendant une période de six mois en vertu de l'article 15.8 de la convention.

## RENEWAL OF AN AGREEMENT WHEN A PLANT CLOSSES DOWN

*By a majority decision, the Board recommends the maintenance of the statu quo subject to the proviso that if the Company renews operations, the Union's right shall be recognized a new.*<sup>1</sup>

The mandate assigned to the Board concerned litigation arising between the parties in connection with the contemplated renewal of a Collective Agreement that expired on 14 May 1960, but which contains a provision to the effect that it will remain in force until such time as another agreement is concluded.

The text of the Agreement, together with a document containing the proposals of the Union for the revision thereof, were duly submitted to the Board.

At the very outset of the deliberations, the representative of the Company called the attention of the Board to the fact that the Company had already discontinued operations some months ago, that it actually retained in its service only three of the workers covered by the Agreement, and would completely liquidate its affairs within a matter of weeks, so that no useful purpose would be served by a renewal of the Agreement.

The representative of the Union, on the other hand, observed that the Company was still free to modify its present plans, and might eventually renew operations. He argued that in the absence of some guarantee to the contrary the Union was justified in proposing the renewal of the Agreement. At the request of the Board he then made a brief survey of the essential points in regard to which the Union wanted a revision. In reply the representative of the Company explained that there were several aspects of the Union's proposals with respect to which the Company could not agree, and protracted negotiations involving loss of time and money would be required before an acceptable adjustment could be reached.

Realizing that for all practical purposes the litigation rested on a question of procedure rather than one of substance, and that as the Company was going out of business no real good for anyone concerned would be achieved by a renegotiation

(1) Dispute between Waterloo Plywood Limited and International Woodworkers of America, Local 205, Chairman, Henri T. P. Binet; Employer's member, K. A. Wilson; Employees' member (dissenting), Fernand Daoust, 26th of October, 1960. Ministère du Travail, no 1491-1960.