

***Renvoi disciplinaire* — Faits antérieurs à la signature de la convention collective**

Volume 18, numéro 1, janvier 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021459ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021459ar>

[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

(1963). *Renvoi disciplinaire* — Faits antérieurs à la signature de la convention collective. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(1), 100–104.
<https://doi.org/10.7202/1021459ar>

Résumé de l'article

Une partie peut faire état dans sa preuve de certains événements survenus antérieurement à la date de signature de la convention collective de travail si les événements subséquents à cette date, et qui ont provoqué immédiatement le congédiement, sont suffisants, *prima facie*, pour entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller éventuellement jusqu'au renvoi.

La Commission hydroélectrique du Québec, Baie-Comeau, et le Syndicat national de la Construction (C.S.N.), de Manicouagan; Me Jean-Réal Cardin, président du tribunal d'arbitrage, M. Aimé Campeau, représentant patronal et M. F.-X. Legaré, représentant syndical; Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail du Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-13, Décision no 2.

RENOVI DISCIPLINAIRE — Faits antérieurs à la signature de la convention collective

Une partie peut faire état dans sa preuve de certains événements survenus antérieurement à la date de signature de la convention collective de travail si les événements subséquents à cette date, et qui ont provoqué immédiatement le congédiement, sont suffisants, prima facie, pour entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller éventuellement jusqu'au renvoi. ¹

FAITS ANTÉRIEURS À LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE —

OBJECTION SYNDICALE

Au début de la séance d'audition du présent grief, la Compagnie, par l'intermédiaire de son procureur, a signifié au Conseil d'Arbitrage son intention de faire état dans sa preuve de certains événements survenus antérieurement au 24 novembre 1961, date de la signature de la présente convention, afin d'éclairer les arbitres sur l'ensemble des faits et circonstances qui ont mené au congédiement du plaignant, monsieur Y.

Le procureur de la partie syndicale, s'est objecté à cette demande de la Compagnie en invoquant le fait que l'article 22, paragraphe 2, de la convention stipule que cette dernière n'a pas d'effet rétroactif à sa signature, sauf en ce qui a trait aux salaires. Le texte de l'article 22, parag. 2, se lit comme suit :

« Elle n'a pas d'effet rétroactif, sauf quant à l'application de l'annexe des salaires, laquelle rétroagit au dix (10) juin 1961 tout comme si elle était en vigueur depuis cette date. »

Le procureur syndical a aussi soutenu que si on laissait entrer dans la preuve de la Compagnie les événements antérieurs à la signature de la convention, on ferait état de faits n'ayant pu être contrôlés par le Syndicat, faits survenus sous un autre régime que celui de la convention actuellement existante entre les parties, et dont le Syndicat, n'existant pas comme agent négociateur au moment de leur occurrence, ne pouvait avoir eu connaissance, et sur lesquels il n'avait pu exercer aucun contrôle.

De plus, à cause des circonstances évoquées plus haut, le Syndicat ne pourrait pas contester, en contre-preuve, les dires des témoins de la Compagnie relativement à ces événements antérieurs à la convention, à moins de pouvoir recueillir lui-même les témoignages sur ces faits, ce qui, sans chance absolue de succès, forcerait la remise de l'audition avec tout ce que cela peut comporter d'inconvénients pour tous les intéressés.

(1) La Commission hydroélectrique du Québec, Baie-Comeau, et le Syndicat national de la Construction (C.S.N.), de Manicouagan; Me Jean-Réal Cardin, président du tribunal d'arbitrage, M. Aimé Campeau, représentant patronal et M. F.-X. Légaré, représentant syndical; Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail du Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-13, Décision no 2.

Le président du Conseil d'Arbitrage a alors proposé d'accepter sous réserve cette partie de la preuve de la Compagnie et de ne la considérer en délibération que si les événements survenus *après la date de signature de la convention*, et qui ont provoqué immédiatement le congédiement, étaient suffisants, *prima facie*, pour entraîner éventuellement, l'application de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement du plaignant sans préjudice, toutefois, de la décision finale qui devra tenir compte de tous les facteurs circonstanciels pertinents. En d'autres termes, si les événements antérieurs à la signature de la convention sont *les seuls* à justifier le congédiement et que ceux qui se sont passés *après* la signature ne sont pas suffisants, en soi, pour justifier une sanction disciplinaire pouvant entraîner le congédiement, le Conseil ne considérerait pas les faits antérieurs, car alors il pourrait se trouver dans la position d'entérimer éventuellement un congédiement basé *exclusivement* sur des faits ayant eu lieu *avant* que la convention collective ne fût en vigueur. Or, le présent Conseil d'Arbitrage a à décider des griefs relatifs à l'application et à l'interprétation de la convention existante. Ceci est bien clairement défini à l'article 8 de cette dernière :

« Pour les fins de cette convention, il est convenu que tout différend relevant des termes de ce contrat de travail, soit de son application, soit de son interprétation, sera considéré un grief et sujet aux dispositions du présent article ayant trait à la procédure de griefs et à l'arbitrage. Tout grief devra être porté à l'attention des autorités de l'employeur dans un délai de vingt (20) jours (dimanches et congés exceptés) de la date de l'événement qui a donné naissance au dit grief ou de la connaissance que l'employé en a eue. »

« Tout différend relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective devra être porté à l'attention des autorités, conformément à la procédure suivante:... »

Il nous est donc apparu que les faits antérieurs à la signature de la convention ne peuvent servir *exclusivement* de matière à décision sur l'application ou l'interprétation d'une convention non existante au moment de leur occurrence.

Si, d'autre part, les faits survenus *après* la signature de la convention collective, entre les parties, donc lorsque celle-ci s'appliquait, sont suffisants, *prima facie*, pour justifier l'application de mesures disciplinaires à l'endroit du plaignant, pouvant aller jusqu'au congédiement, compte tenu de toutes les circonstances, alors il devient non seulement utile, mais à notre avis nécessaire, de connaître autant que possible l'histoire totale du cas qui nous est soumis, afin d'être mis à même de la juger en toute connaissance de cause, avec tous les éléments de preuve disponibles, selon l'équité et la bonne conscience requises par nos lois du travail de tout conseil d'arbitrage fonctionnant sous leur empire. Nous ne sommes pas, en matière d'arbitrage de conflits industriels, en droit strict, et l'équité requise des conseils d'arbitrage dans l'examen et le jugement de ces conflits, commandent souvent à ses membres de violenter quelque peu les règles rigides de procédure s'appliquant en matière de droit commun. Les dimensions humaines des problèmes considérés en relations de travail sont autrement plus grandes qu'en tout autre secteur du droit.

Dans notre deuxième hypothèse, il y aurait matière à congédiement possible ; il s'agirait d'un cas survenu alors que la convention s'applique et tous les faits susceptibles d'expliquer la décision de la Compagnie à l'endroit du plaignant sont recevables car ils font corps dans l'histoire totale du grief. De même, qu'il est

toujours permis au Syndicat de démontrer, à l'encontre d'une décision patronale à l'endroit d'un employé, que ce dernier a toujours été un bon employé, que son dossier est immaculé, que ses relations avec la direction avaient toujours été bonnes, etc., et de faire état de toutes ces données, mêmes si elles remontent, dans le temps, au-delà de la venue du Syndicat comme agent négociateur.

La proposition du président, formulée dans ses éléments essentiels, sans toutefois, les justifications détaillées fournies ici-même, a été acceptée par les représentants des deux parties, ainsi que par les parties elles-mêmes.

Nous avons donc à décider si les événements survenus après l'entrée en vigueur de la convention et ayant directement conduits au congédiement du plaignant, sont suffisants, *prima facie*, pour conduire éventuellement à une telle mesure disciplinaire, sans préjudicier, de la décision finale, laquelle devra prendre en considération l'ensemble des circonstances pouvant atténuer ou aggraver l'acte d'insubordination **comme tel**.

LES FAITS (À COMPTER DU 24 NOVEMBRE 1961)

Les faits, en résumé, sont les suivants : Y, peintre classe A, à l'emploi de l'Hydro-Québec, et travaillant au Lac Louise, le 7 décembre 1961, depuis environ cinq jours, s'est rendu coupable d'insubordination envers son contremaître, en allant à la banque, à six milles environ de son travail, sur ses heures de travail, sans son autorisation, et en lui répondant d'une façon grossière, à l'aide d'un langage excessif, en présence d'autres employés, lorsque celui-ci lui fit certaines remarques au sujet de sa conduite. Il passe outre, d'ailleurs, aux remarques de son contremaître en lui signifiant d'une façon cavalière, pour le moins, qu'il ne tenait aucun compte de ses remarques. Ce sont là, réduits à l'essentiel, les faits que la preuve a révélé comme ayant conduit au congédiement, le jour suivant le 8 décembre 1961, du plaignant Y.

Sans faire état pour le moment de l'ensemble des circonstances entourant ces faits, non plus que des faits antérieurs au 24 novembre 1961, apportés en preuve par la Compagnie, nous sommes d'avis qu'il y a dans la conduite du plaignant, insubordination flagrante à l'endroit de son contremaître et que, à moins de circonstances atténuantes, une telle conduite est susceptible d'entraîner le congédiement de celui qui en est responsable.

Nous nous sentons donc, autorisés à considérer les événements antérieurs au 24 novembre 1961, afin de prendre la mesure exacte du cas présentement devant nous.

LES FAITS ANTÉRIEURS AU 24 NOVEMBRE 1961

Ces faits, en gros, sont les suivants : à trois reprises, du 9 au 22 novembre, environ, il y a eu altercation entre Y et son contremaître Robitaille en présence de confrères de travail. Ce dernier avait alors averti Y que s'il maintenant une telle attitude à son endroit, il verrait à aviser les autorités en le menaçant de sanctions disciplinaires. C'est ce qui s'est effectivement produit le 8 décembre 1961, lendemain des événements du 7 rapportés plus haut.

LA DÉCISION

Afin d'étayer davantage la décision du Conseil d'Arbitrage dans la présente affaire, il est nécessaire d'aller plus avant dans l'examen de la preuve qu'il a devant lui.

Nul doute que Y s'est rendu coupable d'insubordination dans les faits et dans les paroles, le 7 décembre 1961 à l'égard de son contremaître. Il est également certain que sa conduite entre le 9 et le 22 novembre méritait sanction disciplinaire et a pesé d'un poids assez lourd dans la décision de congédiement prise contre lui le 8 décembre.

Disons toutefois, à la décharge du plaignant, qu'il avait été à l'emploi de la Compagnie depuis juillet 1961 et qu'à venir jusqu'en novembre, aucune infraction n'a été retenue contre lui. Il était un peintre classe A, détenant sa carte de compétence, et ayant plusieurs années d'expérience. Au dire même de son chef de groupe, Robitaille, il était un bon peintre, un bon employé « en dépit de son caractère ». Des témoins du Syndicat ont affirmé que Robitaille était quelque peu « sec » dans ses ordres ; ce qui n'a pas été contredit par la preuve patronale.

De plus, Y travaillait au Lac Louise, à six milles environ de « Manic 5 » et n'avait pas vu Robitaille depuis quatre ou cinq jours. Il prenait, sur place, ses ordres de monsieur Ovila Bérubé, qui agissait alors comme responsable de l'équipe des peintres quand Robitaille n'était pas là. Des témoins du Syndicat ont dit, (et ceci n'a pas été contredit) que c'était toujours Bérubé qui leur donnait les ordres au Lac Louise, même si le contremaître était en fait Robitaille.

Or, lorsqu'il décida d'aller à la banque, Y demanda la permission à Bérubé et pouvait, de ce fait, se sentir « couvert » de l'autorité de fait que ce dernier exerçait à leur endroit au Lac Louise.

Cette dualité dans les responsabilités des supérieurs immédiats du plaignant, peut aussi expliquer son « indépendance » vis-à-vis de Robitaille, sans toutefois l'exonérer pour sa conduite à son endroit.

Il y a enfin, le fait que, même si des avertissements oraux, au cours d'altercations, ont été donnés au plaignant par son contremaître, avant les événements du 7 décembre, aucune mesure disciplinaire n'avait été prise contre ce dernier pouvant conduire au congédiement. Aucun système de graduation dans les sanctions disciplinaires n'existait, aucune n'a été appliquée avant l'application de la mesure extrême du congédiement.

Il apparaît donc au présent Conseil d'Arbitrage, que sans aucun doute, la conduite du plaignant méritait sanction, car ce dernier a fait preuve d'insubordination, mais que, une fois considérées, les circonstances militent en faveur de ce dernier, telles qu'établies plus haut, le congédiement, appliqué sans sanction préalable, constitue une peine excessive dans les circonstances. Le fait que monsieur Chiasson, le contremaître général, était prêt à ne pas appliquer le congédiement après avoir entendu le plaignant et son contremaître, si ce dernier y avait consenti, milite aussi en sa faveur ainsi que le fait d'avoir été réembauché par la Compagnie depuis lors.

Nous croyons donc qu'une suspension de six semaines aurait été amplement suffisante dans un tel cas, et ordonnons à la Compagnie de réinstaller le plaignant Y dans son emploi et ses droits acquis, et de lui verser à titre d'indemnité le salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas été congédié, sauf :

- a) six semaines de salaires au taux et aux conditions prévalant lors de son congédiement;
- b) toutes sommes gagnées, ou reçues par ce dernier à cause de son congédiement, y compris le pourcentage de salaire reçu en guise d'indemnité de séparation pour vacances accumulées, tel que prévu à l'article 14, paragraphe 6, de la convention collective en vigueur entre les parties.

MISE À LA RETRAITE — Âge fixé unilatéralement par l'employeur

La majorité du tribunal d'arbitrage (le représentant syndical étant dissident) est d'avis qu'en droit un employeur est autorisé à exiger la retraite des employés à un âge qu'il peut fixer unilatéralement.¹

The grievance arises from the retirement of the grievor on September 30, 1961, a few months after he attained age 65. The Union contends that the Company is not entitled unilaterally to fix a compulsory retirement age for its employees and that such retirement is in effect a dismissal contrary to the collective agreement.

The Company contends that the retirement of employees is a management function.

Article 3.01 of the collective agreement recognizes that the right :

« ...to release employees because of lack of work or for other legitimate reasons... is vested exclusively in the Company, subject to the express provisions of the agreement. »

There is nothing in the collective agreement which specifically deals with the question of compulsory retirement of employees.

The Courts have confirmed the principle that the right to retire employees and the determining of the retirement age is exclusively a management function. See :

(1) Pirelli Cable Conduits Ltd., St-Jean, et United Steelworkers of America, Local 3953; M. le juge René Lippé, président, Me Raymond Caron, c.r., représentant patronal et Me Jacques Chaloult, représentant syndical (dissident); Bulletin mensuel d'information, Ministère du Travail de Québec, octobre-novembre 1962, BS-48-1962, R-14.