

Congédiment et procédures requises

Volume 16, Number 3, July 1961

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021773ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021773ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1961). Congédiment et procédures requises. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(3), 346–348. <https://doi.org/10.7202/1021773ar>

Article abstract

Le congédiement constituant une punition extrême, l'employé a le droit d'être entendu, et il incombe à l'employeur de prouver le rapport entre l'infraction et la sanction.

Hôpital St-Jean et Association des Employés de l'Hôpital de St-Jean Inc., Roger Ouimet, J.C.S. président; Jean-Robert Gauthier, arbitre syndical; Jean Fillion, C.R. arbitre patronal, dissident. Ministère du Travail, Province de Québec, Bulletin d'information, 17 mai 1961, no. 1555.

- b) That Millwrights are required under the collective agreement to be able to read blueprints and the Company had reason to believe that certain Millwrights could not properly do so.
- c) That the issue is not whether or not the Company is entitled to require the tests but whether employees are entitled to disobey an order which is not unlawful and does not create an unusual health hazard.
- d) That if an employee considers an order to be contrary to the collective agreement his recourse is to obey the order and then lodge a grievance.

AWARD

A majority of this Board is of opinion that unless the obeying of an order would constitute an infraction of the law or a safety or health hazard to the employee, the order should be obeyed. If the employee is of opinion that the order is contrary to his rights under the collective agreement his recourse then is to lodge a grievance in accordance with the terms of the collective agreement. The employee is not entitled to take the law into his own hands nor to decide whether the order is justified or debatable. To refuse to obey an order because it is deemed contrary to the collective agreement would be to ignore the grievance procedure and could lead to an impossible operating and administrative situation in the plant to the detriment of all concerned.

The Union was concerned with possible prejudicial consequences to the Millwrights if they were required to take the test and argued that as these employees had qualified as Millwrights and acted as such for an average of about five years their qualifications could not now be questioned. A majority of this Board is of opinion that there is nothing in the collective agreement which prohibits the Company from taking such measures as it may deem appropriate to ascertain if its employees are capable of doing the work required for their job classification under the collective agreement. However any action that might be taken by the Company against any employees as a result of the test might become the subject of a grievance particularly as the nature of the test was not agreed jointly with the Union. In the case before us, it was established that the Company had advised the Union that no employee would be down-graded because of the result of the test at least until any employee failing the test had been given the opportunity to take the necessary course to learn to read blueprints. It was established that a Provincial Arts and Trade School is located in Sorel and that the Company had agreed to pay a portion of the cost of the necessary course for those employees taking it.

Accordingly the grievance is dismissed. Mr. Picard dissenting.

CONGÉDIEMENT ET PROCÉDURE REQUISES

Le congédiement constituant une punition extrême, l'employé a le droit d'être entendu, et il incombe à l'employeur de prouver le rapport entre l'infraction et la sanction.¹

(1) Hôpital St-Jean et Association des Employés de l'Hôpital de St-Jean Inc., Roger Ouimet, J.C.S. président; Jean-Robert Gauthier, arbitre syndical; Jean Filion, C.R. arbitre patronal, dissident. Ministère du Travail, Province de Québec, Bulletin d'information, 17 mai 1961, no. 1555.

Le grief a été soumis au Conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 19 de ladite convention, lequel est rédigé comme suit:

« Si un salarié assujetti aux présentes a été congédié et que son grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé conformément aux dispositions de la présente convention, ce tribunal pourra:

- a) Réintégrer l'employé en question avec pleine compensation,
- b) Maintenir le congédiement,
- c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation ou des dommages auxquels un employé injustement congédié pourrait avoir droit ».

D'après la preuve faite de part et d'autre, il appert qu'il existe, entre la religieuse, hospitalière au département du service central (dont dépendait Mme X au moment de son départ), et l'employée en question une incompatibilité d'humeur manifeste.

D'une part, le Président est d'avis que cette religieuse, tout en ayant des qualités de chef, est parfois portée à exercer son autorité de façon intransigeante. Cette dernière opinion n'est pas partagée par l'arbitre patronal.

D'autre part, il semble acquis que madame X, à compter du mois de septembre 1960 jusqu'à son congédiement, n'a pas accordé à l'hospitalière en question la considération normale qu'une employée doit avoir vis-à-vis de sa supérieure immédiate, et s'est servie vis-à-vis d'elle, à deux reprises différentes, d'un langage peu « parlementaire ». De plus, comme représentante syndicale, elle a sans doute mal interprété les instructions reçues, en se permettant d'intervenir auprès de la religieuse d'une façon plutôt cavalière au sujet de la conduite de cette dernière vis-à-vis d'autres employés. Cette opinion n'est pas partagée par l'arbitre syndical.

Enfin, madame X a manifesté l'intention, devant témoins, de ne pas obéir aux ordres reçus quant au lavage des seringues qu'elle avait à faire. Et elle s'est disputée avec la religieuse au sujet d'un « store » qui devait rester « baissé ou levé », comme dans la célèbre comédie de Musset.

Compte tenu de ce qui précède, il faut cependant convenir qu'on n'a accordé à madame X absolument aucune chance de plaider sa cause auprès des autorités et de faire des représentations à l'encontre de son congédiement. En effet, c'est à la suite de conversations téléphoniques avec la supérieure administrative, l'hospitalière et la directrice du nursing que l'assistante de cette dernière signifiâ son congé à madame X, sans autre forme de procès.

Il est établi que la directrice et l'assistante directrice du nursing étaient nouvelles dans le département et qu'elles n'avaient guère d'expérience en la matière.

La jurisprudence constante des tribunaux d'arbitrage veut que le congédiement soit une « punition extrême ». C'est à l'employeur à faire la preuve des raisons qui l'ont motivé et à établir que cette punition était proportionnée à l'infraction reprochée à l'employée: DOMINION ENGINEERING WORKS LTD and LODGE 1660 THE INTERNATIONAL ASSOCIATION OF MACHINISTS — 1960 — Revue Légale — No 8, p. 474. SOCIETE RADIO-CANADA et FERNAND QUIRION — décision de Me H. Carl Goldenberg, c.r., (non-rapportée).

Le président et l'arbitre syndical sont donc d'opinion que, dans les circonstances, le congédiement de Dame X n'était pas justifié.

SENTENCE: Le tribunal d'arbitrage, à la majorité, l'arbitre patronal étant dissident, enjoint l'employeur de réintégrer madame X dans son emploi sans aucune perte de classement ni de séniorité, *tout en la changeant de département de façon qu'elle n'ait pas à être sous les ordres de l'hospitalière du service central dont il a été question dans la preuve, et de lui accorder une indemnité équivalente à tout le salaire qu'elle a perdu à compter du 19 décembre 1960 jusqu'à la date de sa réintégration, à raison de \$34.00 par semaine jusqu'au 10 avril 1961, et de \$35.00 à compter de cette date, moins la perte d'une semaine de salaire, \$34.00.*

Vu les dispositions de l'article 172 (8) des Règlements sur l'assurance chômage et la circulaire du Commissaire en date du 30 août 1960, l'employée devra rembourser ses prestations d'assurance-chômage. Il ne peut donc y avoir lieu à compensation en faveur de l'employeur pour les prestations qu'elle a retirées pendant qu'elle était sans travail.

INFORMATIONS

LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

Les 10 et 11 avril, le Département des relations industrielles de Laval tenait son 16ème Congrès des relations industrielles. Le texte des travaux présentés sera bientôt publié dans un volume. Nous donnons ici un résumé des communications.

Propos préliminaires

GÉRARD DION

Le Département des relations industrielles de l'Université Laval a inscrit au programme de son 16ème congrès annuel l'étude du problème des *tribunaux du travail*.

Cette question est loin d'être nouvelle chez nous. Elle possède cependant une certaine originalité puisque l'on pourrait écrire une assez longue histoire de ses rebondissements périodiques et de son étouffement successif sous l'action de forces diverses et mystérieuses.

La création des tribunaux du travail est une réclamation que l'on trouve encore contenue dans le cahier des revendications présentées en 1960 par la Confédération des syndicats nationaux au gouvernement de la province de Québec. C'est en 1935 — donc, il y a déjà 26 ans — que cette centrale syndicale, à son Congrès de Hull, adoptait pour la première fois une résolution dans ce sens. Et depuis lors, à chaque année, avec une patience et une constance qui frôlent la routine, elle en fait part aux gouvernements qui se succèdent.