

***Congédiement illégal* — Droits d'un employé « temporaire » en vertu de l'article 21a de la Loi des Relations ouvrières.**

Volume 18, numéro 3, juillet 1963

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021405ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021405ar>

[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). *Congédiement illégal* — Droits d'un employé « temporaire » en vertu de l'article 21a de la Loi des Relations ouvrières. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 18(3), 408–411. <https://doi.org/10.7202/1021405ar>

Résumé de l'article

La Commission des Relations ouvrières décide qu'un employé "temporaire" est susceptible de faire partie d'une unité de négociation conformément à son Règlement No 1, et qu'il peut réclamer la réintégration à son emploi en vertu de l'article 21a de la Loi des Relations ouvrières couvrant les renvois pour activités syndicales.

Marcel Boucher, plaignant, et la Ville de Berthierville, intimée; La Commission des Relations ouvrières du Québec, D-393, Montréal, le 22 mars 1963; M. le juge Roger Bisson, président, Me Marius Bergeron, commissaire, M. G.-H. Dagneau, commissaire; M. René Coulombe, pour le plaignant, M. René Bayer, pour l'intimée.

tant que le droit de fixer des salaires minimums est concerné, que cette loi et plus particulièrement l'Ordonnance no 4, 1957, adoptée en vertu d'icelle, s'appliquaient à la défenderesse et à ses employés quant aux salaires minimums qu'elles fixent pour les travaux effectués par les employés de la défenderesse dans les limites territoriales de la province et que la réclamation que la demanderesse exerce par la présente action est en conséquence bien fondée en fait et en droit.

Par ces motifs, le tribunal accueille l'action de la demanderesse; condamne la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de \$53,473 avec intérêts sur icelle à compter de l'assignation et les dépens.

CONGÉDIEMENT ILLÉGAL — Droits d'un employé « temporaire » en vertu de l'article 21 de la Loi des Relations ouvrières.

La Commission des Relations ouvrières décide qu'un employé "temporaire" est susceptible de faire partie d'une unité de négociation conformément à son Règlement No 1, et qu'il peut réclamer la réintégration à son emploi en vertu de l'article 21a de la Loi des Relations ouvrières couvrant les renvois pour activités syndicales.¹

Le 10 septembre 1962, le Syndicat des Employés de la Ville de Berthierville demandait la reconnaissance syndicale pour "Tous les salariés, à l'exclusion des policiers-constables, à l'emploi de la Ville de Berthierville". Le 19 septembre, le plaignant, chauffeur de camion pour le compte de l'intimée, signait une plainte de congédiement illégal. Le 2 octobre 1962, la Commission de Relations ouvrières accordait le certificat demandé, sans opposition de la part de l'intimée. Toutefois, le 15 octobre, celle-ci, par son procureur, niait le bien-fondé de la plainte en alléguant que le congédiement avait été rendu nécessaire par le manque de travail; que l'employé congédié n'était que temporaire et que, de toute façon, son activité syndicale n'était pas entrée en ligne de compte parmi les motifs de son congédiement. Là-dessus, la contestation fut liée et l'audition fixée au 18 février 1963. Dans la preuve soumise par le plaignant, il fut établi que le contremaître qui, le 18 septembre, à 8:15 hrs a. m., congédia le plaignant, s'exprima comme suit pour justifier son geste: "Il y a de l'ouvrage, mais je suis obligé de te "clairer"! L'ensemble de ce qui précède donne lieu à la présomption prévue à l'article 21a de la Loi des relations ouvrières.

En conséquence, le procureur de l'intimée pour renverser cette présomption, eut recours, comme premier et principal argument, à l'allégué suivant: le plaignant n'est qu'un employé temporaire et, de ce fait, au moment où il s'est plaint de son congédiement, n'exerçait pas un droit qui lui résultait de la Loi. En effet, poursuit le procureur, l'article 21a de la Loi des relations ouvrières stipule, comme condition de la réintégration d'un salarié congédié dans son ancien emploi, l'exercice "d'un droit qui lui résulte de la présente Loi".

(1) Marcel Boucher, plaignant, et la Ville de Berthierville, intimée; La Commission des Relations ouvrières du Québec, D-393, Montréal, le 22 mars 1963; M. le juge Roger Bisson, président, Me Marius Bergeron, commissaire, M. G.-H. Dagneau, commissaire; M. René Coulombe, pour le plaignant, M. René Bayer, pour l'intimée.

N'étant qu'employé temporaire, il n'était pas, à la date du congédiement, susceptible d'être inclus dans aucune unité de négociation, de sorte qu'aucun droit ne lui résultait alors de la Loi des Relations ouvrières. Pour appuyer son affirmation selon laquelle le salarié temporaire ne doit pas être inclus dans une unité de négociation, le procureur cita le paragraphe "g" de l'article 3 du règlement No 1 de la CRO., aux termes duquel une personne, pour être reconnue membre d'une association, doit, entre autres choses, "occuper régulièrement un emploi se rattachant aux occupations professionnelles normales de l'employeur à l'égard duquel la reconnaissance est demandée". Interprétant l'expression "occuper régulièrement" comme une exclusion a priori de tout salarié temporaire, le procureur de l'intimée en vient à la conclusion ci-dessus, à savoir qu'il ne résulte aucun droit au plaignant du fait de la Loi.

Au soutien de son allégué, le procureur de l'intimée cite d'abord des décisions de la CRO dont il prétend qu'elles signifient que la CRO de pratique courante, exclut les salariés temporaires. Il dépose ensuite comme pièces au dossier, la liste des employés temporaires de 1958 à 1962; la liste établissant la séniorité des employés; les listes établissant les dates d'emploi de M. Marcel Boucher, dont le cas nous occupe présentement, ainsi que celles qui concernent M. Jean-Baptiste Blais; la liste des employés bénéficiant de l'assurance-groupe; les rapports des embauchages et cessations d'emploi soumis à la Commission d'Assurance-Chômage.

Avant d'analyser la preuve, il convient dès maintenant d'examiner la valeur juridique de l'argument du procureur de l'intimée, car bien que le procureur du plaignant ait, lui aussi, soumis une preuve élaborée, il demeure que le maintien ou le rejet de cet argument sera forcément décisif, en l'occurrence.

Il faut donc se demander si l'expression "occupe régulièrement un emploi..." (Règlement No 1, art. 3, par. g) exclut a priori les salariés temporaires. Nous ne le croyons pas. D'abord, le législateur, s'il avait voulu les exclure a priori, l'aurait dit expressément. S'il avait voulu les exclure par inférence, il aurait qualifié le mot "emploi" en y ajoutant "permanent" ou "régulier". Car on peut occuper temporairement un emploi régulier et on peut même revenir/régulièrement à un emploi temporaire de sa nature ce qui est particulièrement plausible dans un pays comme le nôtre, avec la variation des saisons. Autrement, aucun débardeur ne serait syndicable. Nous ne pouvons donc pas admettre que 3g, du Règlement No 1 exclut a priori les salariés temporaires.

Malgré cela, il peut arriver que, comme pratique courante, la CRO les ait exclus très souvent, étant donné le caractère des entreprises dans lesquelles il y a le plus d'organisation syndicale. Examinons donc cette seconde hypothèse.

Le procureur de l'intimée cite à l'appui de sa prétention: "**United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of U.S. and Canada, Local 144, Montreal - VS - Girard MacLean Ltd., Montreal (D-88 Vaillancourt, p. 237)**: la CRO y a rejeté une requête en reconnaissance syndicale, parce que "les employés de l'entreprise intimée ne sont que des employés temporaires". Il faut avouer que le cas est spécial: une entreprise qui n'a que des employés temporaires! Enfin, le moins qu'on puisse dire, c'est que ce cas n'a aucune parenté avec celui d'une ville qui a certainement des employés permanents.

"L'Association des Placiers de Québec Inc., Local 589, CUTC - VS - La Cité de Québec (D-151 Vaillancourt, p. 307) : la CRO a rejeté la requête en reconnaissance syndicale parce que les salariés concernés "n'ont pas une occupation professionnelle normale" et non pas parce qu'ils sont temporaires. D'ailleurs, la sentence elle-même parle d'employés réguliers. Ils reviennent donc régulièrement à un emploi temporaire. Seulement, la CRO a considéré que cela ne faisait pas partie des opérations professionnelles normales de la Cité.

"Le Syndicat catholique des Employés de Magasin de Québec Inc. - VS - Le Syndicat de Québec Ltée. (D-183 Vaillancourt, p. 352) : Ici, la question n'est pas tout étudiée. Il s'agit purement d'une décision qui confirme la description d'une unité de négociation de laquelle sont exclus, entre autres les employés supplémentaires et surnuméraires.

Cette décision ne présenterait un rapport avec notre cas que si l'on savait si la description de l'unité de négociation a été imposée par la Commission à la suite d'une contestation quelconque. Or, la décision précise que la contestation n'a portée que sur une plainte de pratiques interdites.

Le procureur de l'intimée cite ensuite cinq décisions accordant un certificat, dans chaque cas, et excluant certaines catégories:

1er et 2ième cas: "Les employés occasionnels", aucun rapport direct entre un salarié occasionnel et un salarié temporaire, car un salarié peut être temporaire sans être occasionnel;

3ième cas: "Tous les employés qui travaillent de façon régulière au moins 24 heures par semaine..." aucun rapport direct avec notre cas puisqu'on peut être temporaire et faire la semaine normale de travail prévue pour les permanents;

4ième cas: "Des employés à temps partiel..." même remarque que ci-dessus;

5ième cas: All employees (male and female) excepting foremen, those above the ranks of foreman, office staff, and salesmen and employees under sixteen years of age, aucun rapport quelconque.

En conclusion, il est arrivé, à maintes reprises que la CRO ait admis l'exclusion d'employés occasionnels, d'employés supplémentaires, surnuméraires, ou d'employés qui travaillent à temps partiel, mais à notre avis, cela ne préjuge en rien de ce que la Commission doit faire, dans le cas présent.

Enfin, la naissance d'un droit, pour un individu, ne peut pas être influencée par l'occasion qu'il a ou qu'il n'a pas de l'exercer. Sa permanence ou sa durée peut en être affectée mais pas sa naissance qui découle d'un fait positif identifiable, ayant des effets juridiques implicites ou explicites. A notre avis, le fait positif, en l'occurrence, est d'une évidence décisive: la requête en reconnaissance syndicale datée du 10 septembre 1962 et le certificat accordé sans contestation - retenons cette absence de contestation - le 2 octobre 1962. Le congédiement a eu lieu le 18 septembre 1962.

Le plaignant était donc fondé de croire qu'il bénéficiait d'un droit qui lui résultait de la Loi.

D'ailleurs, même en supposant que toute l'argumentation que nous venons d'avancer serait, par pure hypothèse, mal établie, il resterait que le plaignant, à défaut d'un droit qui lui résulte de la Loi, bénéficierait de l'autre motif pour lequel l'article 21a autorise un salarié à s'en prévaloir: "ou à cause d'activité syndicale qu'elle permet". La Loi dit bien "ou". Donc si le premier motif ne joue pas, le second peut entrer en ligne de compte. Or, le plaignant est bel et bien syndiqué, puisqu'il est même vice-président de son syndicat.

Le plaignant était-il, en fait, temporaire ou permanent? La preuve à cet égard, d'un côté comme de l'autre, a été extrêmement faible. Qu'est-ce qui fait qu'un employé est permanent? Qu'est-ce qui fait qu'engagé temporairement, il le soit encore après trois mois d'emploi continu, malgré que le délai de trois mois ait été mentionné dans la preuve comme condition de la permanence? Les choses ne semblent pas tellement claires à cet égard! Le fait de ne pas bénéficier de l'assurance-groupe suffit-il à démontrer hors de tout doute qu'un employé est temporaire, alors que la liste des employés permanents renferme des noms qu'on ne trouve pas dans celle des assurés?

Dans la preuve, les parties ont fait grand cas des travaux d'hiver pour lutter contre le chômage. De fait, on ne peut pas conclure de ce que l'intimée ait fait une demande pour obtenir, en 1963-1964, le remboursement partiel par Québec et Ottawa des dépenses effectuées pour de tels travaux, que la Ville avait immédiatement de l'ouvrage, au moment du congédiement. Seulement pour éclairer la Commission là-dessus, il aurait fallu les explications des autorités municipales mêmes. Faut de cela, la Commission ne saurait, avec les maigres éléments de preuve qu'on lui a soumis, se faire une idée précise de l'existence ou de l'inexistence du travail, invoquée par les parties. Même en admettant la thèse de l'inexistence, selon les vues du procureur de l'intimée, il aurait fallu éclairer la Commission sur les motifs pour lesquels cette inexistence n'a été découverte que le 18 septembre au matin et exigeait ainsi des congédiements sans préavis. Il faut bien tenir compte de la preuve syndicale qui a démontré l'engagement d'un homme de 74 ans, après les congédiements et l'emploi d'un contremaître comme chauffeur de camion à la place d'un des congédiés, alors que ce contremaître ne conduisait à peu près jamais de camion avant le 18 septembre.

De l'ensemble de la preuve, la Commission conclut que le plaignant, au moment de son congédiement, exerçait un droit qui lui résultait de la Loi ou une activité syndicale qu'elle permet; qu'il a présomption que son congédiement a été la conséquence de l'exercice de son droit et de son activité syndicale; que l'intimée n'a pas réussi à prouver que le plaignant a été congédié pour une autre cause juste et suffisante.

En conséquence, la Commission:

1o— ORDONNE à la Ville de Berthierville de REINTEGRER dans les huit jours de la signification de la présente ordonnance, Marcel Boucher dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges et de lui payer à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé ce congédiement, subordonné aux dispositions de la Loi à cet égard.

2o— FIXERA au cas de contestation, le quantum de l'indemnité mentionnée ci-dessus.