

MONOGRAPHIE

Numéro 13

LES MESURES DISCIPLINAIRES :
ÉTUDE JURISPRUDENTIELLE
ET DOCTRINALE

par

Claude D'Aoust

Louis Leclerc

Gilles Trudeau

CENTRE DE DOCUMENTATION

08 MAR. 2004

SCIENCES ÉCONOMIQUES U. Q. M.

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

NOTES BIOGRAPHIQUES

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale « A »
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Jacques Desmarais
Monique Frappier-Destrochers
Viateur Larouche

Comité consultatif :

André Arsenault	Roger Ferragne	Gérald Marion
Luc Bessette	Maurice Fortin	Fernand Morin
Claude Boutin	Jean-Guy Frenette	Florian Ouellet
Gaston DesCôteaux	Jean-Denis Gagnon	Marcel Pepin
Jacques Dofny	Alan Gold	Alain Rondeau
Jacques Doyon	Jacques Grand'Maison	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Pierre Harvey	Pierre Verge
	Hélène LeBel	Claude Vézina

Claude D'Aoust est professeur titulaire à l'école de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis quinze ans, il a étudié les aspects économiques et juridiques des relations de travail comme étudiant, praticien et chercheur depuis 1964.

Louis Leclerc, M.Sc. (rel. ind.), est assistant de recherche et chargé de cours à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est aussi bachelier en science politique et licencié en droit de l'Université McGill. Il a terminé au printemps 1982 les cours de formation professionnelle du Barreau du Québec et est présentement stagiaire dans un cabinet d'avocats de Montréal.

Gilles Trudeau est chargé d'enseignement à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Détenant d'un B.Sc. en relations industrielles et d'une licence en droit (L.L.L.) de l'Université de Montréal, il est membre du Barreau du Québec. Il prépare actuellement un doctorat en droit du travail à l'Université Harvard.

©École de relations industrielles
Tous droits réservés
Dépôt légal, 3^e trimestre 1982

ISBN 2-89067-012-0
ISSN 0708-9945

RÉSUMÉ

Cette étude jurisprudentielle et doctrinale expose le droit québécois en matières disciplinaire et « administrative ». Toute la gamme des mesures y est couverte, du simple avis verbal au congédiement.

D'autre part, les décisions touchant la Fonction publique québécoise ont été retenues, au même titre que celles du secteur purement privé, en passant par le secteur hospitalier ou scolaire ou encore des entreprises d'État comme Hydro-Québec.

Les auteurs ont conservé la méthode d'analyse éprouvée depuis cinq ans, tout en y faisant les retouches que les recommandations de lecteurs et l'usage leur ont suggérées. On trouvera donc ici une édition revue, corrigée et considérablement augmentée (1500 décisions arbitrales ont été analysées) de nos travaux antérieurs.

AVANT-PROPOS

Le présent ouvrage est à la fois une mise à jour et une extension de la monographie publiée sous la signature de Claude D'Aoust et Louis Leclerc, à l'automne 1978. Quantitativement, le nombre de décisions étudiées a plus que triplé et dépasse maintenant les 1 500. En plus de mettre à jour nos données initiales, nous avons élargi le champ de notre étude. C'est ainsi que le présent ouvrage couvre les mesures disciplinaires autres que le renvoi, que nous avons écartées précédemment, pour des raisons pratiques.

De la même façon, nous analysons maintenant la jurisprudence touchant la Fonction publique québécoise, mais l'étude de la question du non-réengagement et du congédiement des enseignants du secteur public est reportée à plus tard.

L'optique de notre travail n'a pas changé. Notre but est toujours, par l'examen de la jurisprudence arbitrale, d'exposer l'état actuel du droit québécois, en matière disciplinaire et non disciplinaire (*i.e.* « administrative »). À l'occasion, cependant, nous nous permettrons des incursions dans le domaine du droit normatif. Il n'en reste pas moins que, vu sa destination, notre ouvrage est essentiellement tourné vers le droit positif.

En effet, l'ouvrage s'adresse à tous ceux qui, par profession, ont besoin de connaître les tendances de la jurisprudence arbitrale contemporaine face à tel ou tel type de problème du travail, dans la sphère qui est la nôtre. À ce titre, il vise tant les étudiants que les praticiens ou les chercheurs ; de même, il sera utile, espérons-nous, à tous les acteurs présents dans le système d'arbitrage de griefs, représentants patronaux ou syndicaux et arbitres.

Aux employeurs, tantôt il évitera de prendre une mesure inconsiderément, tantôt il permettra d'agir en conformité avec les règles établies. Les représentants syndicaux y trouveront également leur compte, au moment de décider de l'opportunité de porter tel grief à l'arbitrage ou encore de contester une décision patronale discutable. Par conséquent, notre ouvrage n'est pas « neutre » quant aux cas particuliers. Tantôt il servira les intérêts de la partie syndicale,

tantôt ceux de l'employeur. Laquelle des deux parties sera le mieux servie dans l'ensemble, nous n'en savons rien. (Laquelle est le mieux servie par les règles du droit dans leur état actuel est une toute autre question). Nous pouvons cependant assurer le lecteur que nous n'avons rien dissimulé du fruit de nos recherches, nullement maquillé nos résultats. À lui de juger maintenant.

Les auteurs remercient vivement les étudiants qui, à un titre ou l'autre ont collaboré à cette recherche : Josée Blaquière, Chantal Fortin, Peter Metzger, François Meunier et Dominique Tremblay. Le travail de monsieur Yves Proulx doit être souligné, à qui nous devons l'étude de l'analyse de la jurisprudence relative à la Fonction publique. Mesdames Nicole Durany, Renée Bellemare et Laure Champagne-Duplessis se sont acquittées avec soin de la dactylographie des manuscrits. L'index de cette monographie a été établi par Monique Desrochers.

Notre étude a été rendue possible par une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Le Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu du Québec a fourni les fonds nécessaires à l'analyse de la jurisprudence de la Fonction publique du Québec.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A.H.P.Q.	: Association des hôpitaux de la province de Québec*
ARB	: Labor Arbitration Awards (C.C.H.)
B.R.	: Rapports judiciaires de Québec, Cour du Banc de la Reine (ou du Roi) (en appel)
C.A.	: Cour d'appel
C.C.H.	: Commerce Clearing House
C. cr.	: Code criminel
C.L.L.C.	: Canadian Labour Law Cases
C.R.	: Criminal Reports
C.S.	: Cour supérieure
D.L.R.	: Dominion Law Reports
L.A.C.	: Labour Arbitration Cases
L.Q.	: Lois du Québec
L.R.Q.	: Lois refondues du Québec
R.C.S.	: Rapports de la Cour suprême
R.D.C.D.	: Recueil des décisions sur des conflits de droit dans les relations de travail (Ministère du travail, Québec)
R.D.T.	: Revue de droit du travail
R.L.	: Revue légale
S.A.G.	: Sentences arbitrales de griefs (Québec)
S.E.	: Recueil des sentences de l'éducation
S.C.R.	: Canada Law Reports, Supreme Court of Canada
S.O.	: Statutes of Quebec
S.R.O.	: Statuts refondus du Québec
W.W.R.	: Western Weekly Reports

*L'A.H.P.Q. a pris le nom d'Association des Hôpitaux du Québec (A.H.Q.), le 15 septembre 1980. Cependant les auteurs n'ont pas cru devoir tenir compte de ce changement dans le sigle identifiant le recueil de décisions étudié.

LISTE DES OUVRAGES CITÉS
SOUS LE SEUL NOM DE L'AUTEUR

- BAUDOUGIN, Jean-Louis, *Les obligations*, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970, XLII, 431 pages.
- BERAUD, Jean-Marc, *La suspension du contrat de travail*, Bibliothèque de Droit du Travail et de la Sécurité sociale, éditions Sirey, Paris, 1980, 294 pages.
- BRUN, André et GALLAND, Henri, *Droit du travail*, tomes 1 et 2, 2^e édition, Sirey, Paris, 1978, XIV, 959, XVIII, 596 pages.
- CATALA, Nicole, *L'entreprise*, tome 4, in *Droit du travail* (publié sous la direction de G.H. GAMERLYNCK), Dalloz, Paris, 1980, XIII, 1292 pages.
- DESPAX, Michel et PELISSIER, Jean, *La gestion du personnel. Aspects juridiques*, 3 tomes, Editions Cujas, Paris, 1974, 398, 238 et 304 pages, ci-après désignés comme DESPAX et PELISSIER — I, II ou III.
- DURAND, Paul et JAUSSAUD, R., *Traité de droit du travail*, tome premier, Librairie Dalloz, Paris, 1947, XXIV, 587 pages.
- DURAND, Paul et VITU, André, *Traité de droit du travail*, tome troisième Librairie Dalloz, Paris, 1956, XVI, 1125 pages.
- ELKOURI, Frank et ELKOURI, Edna Asper, *How Arbitration Works*, third edition, The Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1973, XXV, 819 pages.
- GAGNON, Robert, Le BEL, Louis et VERGE, Pierre, *Droit du travail en vigueur au Québec*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1971, 441 pages.
- GROUDEL, Hubert, *Droit du travail*, Collection Droit-Sciences Économiques, Masson et Cie, Éditeurs, Paris, 1974, 318 pages.
- GHESTIN, Jacques et LANGLOIS, Philippe, *Droit du travail*, troisième édition, Sirey, Paris, 1979, XVIII, 230 pages.
- HICKLING, M.A. (editor), *Grievance arbitration : a review of current problems*, Institute of Industrial Relations, The University of British Columbia, Vancouver, June 1977, 191 pages, ci-après désigné comme HICKLING (1977).
- HICKLING, M.A., *Current problems in labour arbitration*, Centre for Continuing Education, The University of British Columbia, Vancouver, June 1979, 243 pages, ci-après désigné comme HICKLING (1979).
- JAVILLIER, Jean-Claude, *Droit du travail*, deuxième édition, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1981, 696 pages.
- MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection « Relations du Travail », Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1980, 507 pages.
- OLLIER, Pierre-Dominique, *Le Droit du travail*, Collection U, Librairie Armand Colin, Paris, 1972, 592 pages.
- PALMER, Earl E., *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1977, LXXXVIII, 635 pages.
- PALMER, Earl E., *Collective Agreement Arbitration in Canada. Supplement 1980*, Butterworths, Toronto, 1980, XXXII, 120 pages, ci-après désigné comme PALMER (Supplement 1980).
- PELISSIER, Jean, *Le nouveau droit du licenciement*, deuxième édition, Sirey, Paris, 1980, XII, 379 pages.
- YOUNG, Bruce, *At the point of discharge*, The Canada Labour Views Co. Limited, Toronto, 1978, XII, 295 pages, ci-après désigné comme YOUNG (1978).
- YOUNG, Bruce, *State of Suspension*, The Canada Labour Views Co. Ltd., Toronto, 1980, ci-après désigné comme YOUNG (1980).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	23
PREMIÈRE PARTIE — Modèle conceptuel de la discipline industrielle : cadre juridique et méthodologie	29
CHAPITRE I — La discipline industrielle et son cadre juridique	31
SECTION I — Les manquements du salarié	31
A. <u>Les obligations du salarié</u>	32
1. Le contrat individuel de travail	32
2. La convention collective	37
B. Les manquements du salarié : classification générale	40
1. Les manquements involontaires	41
2. Les manquements d'ordre disciplinaire	43
i. Les fautes reliées à certaines activités collectives	44
ii. Les fautes reliées à la conduite personnelle du salarié	44
iii. Les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'emploi	44
iv. Les fautes reliées à l'exécution spécifique d'un travail	44
SECTION II — L'autorité patronale	45
A. L'autorité patronale sous le régime du contrat individuel de travail	45
1. L'employeur, propriétaire et dirigeant de l'entreprise	45
2. Le pouvoir réglementaire de l'employeur	47

3. L'extinction du contrat individuel de travail	49
i. Les modes généraux d'extinction du contrat de travail	50
ii. L'extinction du contrat de travail à durée indéterminée par la résiliation unilatérale	50
4. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur	51
i. La thèse contractuelle	52
ii. La thèse institutionnelle	55
iii. Le pouvoir disciplinaire et la subordination juridique	56

(B.) L'autorité patronale sous la convention collective

1. Première hypothèse : la convention collective prévoit le pouvoir disciplinaire de l'employeur	58
2. Deuxième hypothèse : la convention collective est complètement muette au sujet du pouvoir disciplinaire patronal ..	60

SECTION III —

La distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires et ses conséquences	66
A. La distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaire	67
B. Les conséquences de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaire	77
1. Effet sur la juridiction de l'arbitre de griefs	77
2. Effet sur le pouvoir d'intervention de l'arbitre	80
3. Effet sur les formalités entourant l'imposition d'une mesure patronale	84

i. Le cas des formalités définies dans la convention collective	85
ii. Le cas des formalités définies par la jurisprudence arbitrale	87
— la prohibition de la double sanction	87
— la progressivité dans la sanction	88
— l'obligation de traiter le salarié équitablement ..	90
— la théorie de l'incident culminant	91
— la proportionnalité entre la faute et la sanction	92
4. Effet sur le fardeau de la preuve	93
5. Effet sur la validité de la mesure choisie	95
6. Effet sur l'application de l'article 100.13 du <i>Code du travail</i> ..	96
C. Critique de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaire	97

SECTION IV —

Les différentes mesures disciplinaires et non disciplinaires	101
A. L'avertissement, la réprimande, l'avis	103
B. La rétrogradation	108
C. La coupure de salaire	111
D. La privation d'ancienneté	113
E. La suspension	116
F. La suspension indéfinie	119
G. Le congédiement	125
1. Le congédiement d'un salarié en période d'essai	128

2. La mise à la retraite obligatoire	136
3. Le congédiement déguisé et la démission	143
i. Démission jugée implicite par l'employeur	147
ii. La démission explicite	149
H. Les autres mesures disciplinaires ..	154
SECTION V — L'arbitrage de griefs au Québec	157
A. Le régime général d'arbitrage des griefs	157
B. Le régime particulier de la Fonction publique québécoise	159
CHAPITRE II — Méthodologie	165
SECTION I — La jurisprudence	165
SECTION II — Les limites de l'analyse jurisprudentielle	173
A. Limites de la représentativité des décisions analysées	173
B. Limites propres au système juridique des relations de travail au Québec	175
C. Limites propres à la nature de l'arbitrage de griefs	176
SECTION III — La population étudiée	176

DEUXIÈME PARTIE — Le contrôle de la décision patronale : principes jurisprudentiels

INTRODUCTION

CHAPITRE I — Principes de justice relatifs à l'imposition de la mesure corrective et à sa contestation

SECTION I — Exigences particulières à l'imposition de la mesure corrective

A. Avis préalable et progressivité de la sanction

B. Manquements de l'employeur pouvant amener l'annulation ou la réduction de la mesure corrective ..	194
1. Les règlements de l'entreprise ..	195
i. Limites quant au contenu du règlement	199
ii. Le règlement d'entreprise à l'arbitrage	203
2. La discrimination dans la sanction	204
3. La provocation de la part d'un supérieur	212
4. La surveillance électronique des salariés	215

SECTION II — De quelques principes généraux applicables au moment de la contestation de la décision de l'employeur

A. Exigences propres au recours interne

B. De quelques principes communs invoqués à l'arbitrage de griefs

1. La charge de la preuve

2. La prohibition de la double sanction

3. La doctrine de l'incident culminant

4. La doctrine des circonstances atténuantes ou aggravantes

i. Description des circonstances atténuantes

ii. Circonstances propres à l'ancienneté et au dossier disciplinaire du salarié

iii. Circonstances relatives au milieu environnant du salarié

iv. La réhabilitation du salarié

Analyse de la jurisprudence relative aux motifs à la source de la mesure corrective

CHAPITRE II —

271

SECTION I — Les motifs non disciplinaires	272
A. De l'incapacité physique ou mentale	274
1. Problèmes d'alcoolisme	289
B. L'incompétence du salarié	294
1. Incompétence par manque de connaissances	294
2. Incompétence par manque de qualités requises, consécutivement à l'action d'un tiers	298
i. Décision d'un assureur	298
ii. Décision d'un propriétaire d'entreprise	301
iii. Décision d'un syndicat accrédité	303
iv. Effet de l'incarcération du salarié	304
v. Divers	307
Conclusion	308

SECTION II — Les motifs disciplinaires	308
A. Fautes dans l'exécution spécifique d'un travail	309
B. Mauvaises attitudes du salarié au travail	313
1. La présence du salarié au travail	313
2. L'insubordination	321
i. Le refus d'effectuer un travail ou d'obéir à un ordre	322
ii. Les menaces et les agressions à l'endroit d'un supérieur	328
iii. Injures et langage abusif ...	331
C. Manquements à certains règlements et directives de l'employeur	334
D. Mauvaise conduite du salarié au travail ou à l'extérieur	337

1. De la déloyauté du salarié envers son employeur	337
i. Le vol ou la fraude	339
ii. Sabotage et dommages à la propriété de l'employeur	351
iii. La falsification du formulaire d'embauche	352
iv. Le conflit d'intérêts et la corruption dans la Fonction publique provinciale	364
— la corruption	364
— le conflit d'intérêts	365
v. De l'emploi secondaire et de la concurrence envers l'employeur	367
2. La conduite répréhensible à l'égard d'autres salariés ou de tiers	371
i. La conduite à l'égard d'autres salariés	372
ii. Conduite répréhensible à l'égard de tiers	375
3. Délinquance du salarié hors des heures et du lieu de travail	378
i. Le critère matériel : l'acte incriminé	386
ii. Le critère subjectif : l'intention du salarié	388
4. Consommation de boissons alcooliques ou de drogue au travail	390
E. Les manquements à caractère collectif	393
CONCLUSION	401
LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES	403
INDEX	469

INTRODUCTION

Les règlements nous rendent heureux parce qu'ils sont faits pour notre bien.

(Traduction des auteurs).

BERNARD POMERANCE, *The Elephant Man*, 1979

L'arbitrage de griefs constitue un élément-clé de notre système de relations de travail. La grève étant interdite pendant toute la durée de la convention collective, le législateur a prévu dans le *Code du travail*¹ du Québec que toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention devait être déferée à un tribunal d'arbitrage, rendant une décision sans appel².

L'objet du présent travail est l'étude des mesures disciplinaires et « administratives »³ dans le cadre de l'arbitrage de griefs. Par l'analyse jurisprudentielle, nous tenterons de dégager le droit de gestion de la main-d'œuvre dans le Québec contemporain. Par conséquent, notre étude est axée sur les *limites* de ce droit, plutôt que sur ses *sources*. En effet, nous tenterons de tirer des décisions arbitrales un ensemble de règles régissant le comportement de

1 *Code du travail*, L.R.Q. 1977, c. C-27.

2 Article 100 et 101.

3 Nous précisons plus loin cette distinction, relativement récente, entre ces deux types de mesures. Pour l'instant, contentons-nous d'indiquer que les mesures dites administratives n'ont pas pour but d'amener le salarié à corriger un comportement jugé indésirable. Ainsi en est-il de la mise en congé forcé d'un salarié malade.

Certes, le congé a pour but de lui permettre de recouvrer la santé, mais cela se produira par l'interaction des forces conjuguées de la nature et de la médecine. Cependant, on perçoit combien délicate est la distinction à l'aide d'un double exemple. Songeons à l'appendicite et à l'alcoolisme (en postulant que ce dernier est une maladie). Dans le cas de l'appendicite, on ne peut à toutes fins utiles imputer aucun rôle au patient dans la cause du problème et il n'aura pratiquement aucun rôle positif dans le *traitement*. Dans l'état actuel de la science et des valeurs de notre société, pourrait-on en dire autant de l'alcoolisme ?

Pour désigner le droit donnant naissance aux deux types de mesures pris ensemble, nous parlerons de « droit de gestion de la main-d'œuvre », sans guillemets dans les pages qui suivent.

Il est vrai que le droit de diriger la main-d'œuvre dépasse l'objet de notre étude. Ainsi, il recouvre les mises à pied économiques, les promotions dans la mesure où les clauses d'ancienneté le laissent intact, etc. Néanmoins, nous croyons pouvoir l'utiliser dans notre étude : la présente mise en garde et le contexte serviront, le cas échéant, à en préciser le sens.

l'employeur dans l'exercice de son droit de gestion de la main-d'œuvre ; or, précisément, les réclamations portées à l'arbitrage entraînent l'exercice par l'arbitre de son pouvoir de *contrôle* des décisions patronales. C'est pourquoi l'on peut dire que nous « cer-nerons » le droit de direction de l'employeur parce que justement les arbitres circonscrivent ou délimitent ce droit.

Nous n'en sommes pas dispensés pour autant d'en expliquer, sinon d'en justifier l'existence. Il est vrai que notre étude en est une de droit positif, mais il n'empêche que les arbitres, dans leurs décisions, portent à l'occasion des jugements de valeur confinant parfois au droit normatif. Il n'y a donc pas de cloison parfaitement étanche entre les deux ordres de droit.

Si cela tient pour les arbitres, cela tient également pour nous. Nous ne saurions faire une étude jurisprudentielle un tant soit peu extensive sans faire le lien d'une part entre la loi (source de droit) et la jurisprudence, et d'autre part entre l'état des règles (droit positif) et le fondement ou la justification de ces règles (droit normatif). Dans cette introduction, nous effleurons ces questions pour y revenir plus en profondeur dans le corps de notre ouvrage.

Si l'on confine l'analyse à l'entreprise privée traditionnelle⁴, on trouve chez les auteurs deux thèses relatives au fondement de l'autorité patronale sur la main-d'œuvre.

La thèse contractuelle a comme pierre d'assise le droit de propriété. L'employeur est propriétaire du capital, *i.e.* des bâtiments, des machines de la matière première, etc. Il peut en disposer à sa guise⁵. D'autre part, dans une société industrielle, le travailleur ne dispose que de sa force de travail qui, en conjonction avec le capital, devient une capacité de production. Le facteur de production « travail » est donc dépendant du facteur « capital » ; mais l'inverse est également vrai. Il faut donc chercher plus loin l'explication du fait et de la règle de la domination d'un facteur de production sur l'autre⁶.

4 La Fonction publique se trouve ainsi écartée, de même que les expériences auto-gestionnaires. Nous reviendrons au cas de la première plus loin ; quant à l'auto-gestion, elle est restée marginale chez nous et sera laissée de côté dans le cadre de cette étude.

5 Le juriste se rappellera les trois éléments du droit de propriété : l'*usus* (usage de la chose), le *fructus* (produit de la chose) et l'*abusus* (faculté de disposer de la chose). Sur le lien entre droit de propriété et pouvoir de gestion du personnel, voir : J. SAVATIER, « Pouvoir patrimonial et direction des personnes », *Droit social*, 1982, pp. 1-10.

Selon la thèse contractuelle, les contractants sont présumés égaux sur le plan juridique au point de départ. Mais leur situation de fait diffère pour les raisons que nous venons d'indiquer. C'est pourquoi l'un, le travailleur, accepte de se subordonner à l'autre, *i.e.* de travailler sous sa direction. En tous cas, c'est conformément à cette idée qu'est construite la définition traditionnelle du contrat individuel de travail en droit français et québécois⁷.

Quant à la thèse institutionnelle elle est axée sur la responsabilité du chef d'entreprise plutôt que sur ses droits. Ceux-ci, en fait découlent de la première. Étant chargé de la bonne marche de l'entreprise, sous tous ses aspects, il jouit des droits et prérogatives nécessaires à cette fin. Il dirigerait donc la main-d'œuvre à la manière d'un chef d'orchestre plutôt que d'un maître.

Que l'on retienne l'une ou l'autre thèse, les conséquences pratiques sont à peu près les mêmes. Tenant pour acquise l'existence du droit de gestion de la main-d'œuvre, on peut maintenant se demander dans quelle perspective ce droit peut ou doit être exercé. Pour répondre à cette question, particulièrement sous l'aspect disciplinaire, il faut se demander quel en est le but, et la réponse en dernière analyse dépend de la conception que l'on se fait de l'homme et de l'organisation pour laquelle il travaille. L'employeur utilisera son droit d'une manière différente selon qu'il a une vision traditionnelle, (apparentée au modèle bureaucratique de Weber ou axée sur le taylorisme), orientée vers les relations humaines, (on pense ici à l'expérience de Hawthorne), ou encore plus conforme aux idées contemporaines (développées par la « behavioral

6 Par ailleurs, il y a des cas où le capital est un *input* insignifiant par rapport à la quantité de travail requise par la fonction de production. C'est notamment le cas des services personnels, peut-être moins de nos jours, mais singulièrement dans les siècles précédents, ceux-là même durant lesquels le contrat individuel de travail a pris son essor en droit français, de même que le *master and servant relationship* en Angleterre.

En dernière analyse, on peut donc se demander si le maître n'exerçait pas en conformité avec le droit, un contrôle plus serré, parce que plus individualisé, avant plutôt qu'après l'avènement de la révolution industrielle.

7 La dépendance économique, par contraste avec l'égalité juridique postulée par le droit, explique ici pourquoi deux facteurs de production, capital et travail, *techniquement* interdépendants se trouvent, en fait, dans un rapport de dépendance à sens unique. Le travailleur, isolé en raison même du postulat juridique de l'égalité, se retrouve, pour pouvoir utiliser sa capacité productive, devant la nécessité d'accepter la subordination juridique sous peine de ne pas trouver de travail. En ce sens particulier, on peut certainement parler du contrat de travail comme d'un contrat d'adhésion.

science » de Mazlow, Herzberg et McGregor)⁸. À un extrême, le travailleur est perçu de façon négative et à l'autre de façon positive ; le style de gestion est adapté en conséquence. Il en ira de même à l'arbitrage et il serait intéressant, mais tel n'est pas notre propos, de tracer le profil des arbitres (ou de certains d'entre eux) en fonction de leurs échelles de valeurs.

Par ailleurs, il est certain que ces idées, véhiculées dans l'entreprise et développées par les chercheurs, n'ont pas pris naissance dans un vase clos. Elles ont été influencées par l'évolution de la société globale. À ce titre, il faut mentionner ici l'attitude de la société et du législateur vis-à-vis le syndicalisme, lequel, grâce à des lois comme le *Wagner Act* américain et celles qu'il a inspirées en Amérique du Nord, a pu prendre un essor considérable dans les années 30 et 40.

C'est ainsi que l'arbitrage de griefs s'est répandu en Amérique du Nord et qu'une jurisprudence arbitrale a donné naissance à un droit disciplinaire autonome. Cela est vrai également quant au droit d'imposer aux salariés certaines mesures non disciplinaires comme le renvoi pour inaptitude professionnelle, mais à un bien moindre degré ; aussi, laisserons-nous ce point de côté à ce stade-ci.

On peut parler de droit disciplinaire autonome, en régime d'arbitrage, en faisant la comparaison avec le régime de droit commun, que ce soit en *common law* ou en droit civil. Il n'y a pas à proprement parler de droit disciplinaire en droit commun, l'employeur possédant tous les droits, sans qu'il soit possible au salarié de recourir *utilement* aux tribunaux⁹. L'employeur mécontent des services d'un salarié peut le renvoyer en tout temps. Si le contrat de travail est à durée indéterminée, il n'a qu'à lui donner le préavis prescrit par la loi, lequel au demeurant est insignifiant, et aucun tribunal ne peut intervenir. Si, au contraire, le contrat est à durée déterminée, le salarié devra lui-même réclamer son salaire en justice (et non la réintégration dans son emploi) et l'employeur, en défense, n'aura qu'à faire la preuve d'une cause quelconque de renvoi pour gagner sa cause.

8 Pour un rapide survol de ces questions, consulter : Théodore T. HERBERT, *Dimensions of Organizational Behavior*, Macmillan Publishing Co., New-York, 1976 p. 3-22.

9 Certes, il y aurait lieu de nuancer l'expression « tous les droits ». Le contrat individuel de travail ne confère pas un droit aussi absolu que le droit de propriété exercé sur les personnes mêmes, en régime d'esclavage. Il en va de même du droit d'imposer des punitions corporelles. En résumé, notre recul s'arrête à l'époque pré-syndicale.

La jurisprudence arbitrale a donné le jour à un droit disciplinaire en établissant des règles de procédure et de fond qui modifient complètement le tableau que nous venons de peindre. Nous ne mentionnons ici que deux principes, celui de la progressivité des sanctions et celui de la proportionnalité entre la faute et la sanction.

Ces deux principes, on doit le dire, ont été empruntés au droit criminel, grâce à des raisonnements analogiques. Il n'en est pas moins permis de parler d'autonomie du droit disciplinaire, ce dernier ressortissant au droit privé alors que le droit criminel fait partie du droit public. Sur un plan moins technique, nous ajouterions que, dans notre esprit, autonomie signifie que le droit disciplinaire a une vie propre, ce qui ne veut pas dire une génération spontanée et un développement en vase clos.

Dans cet ouvrage, nous exposerons les règles du droit disciplinaire et non disciplinaire en vigueur au Québec. Le lecteur verra que tout en empruntant largement à différentes branches du droit, notamment en ayant recours aux principes du droit civil, de la procédure civile et du droit criminel, la jurisprudence arbitrale a façonné un droit de gestion de la main-d'œuvre original.

Notre ouvrage se divise en deux parties. La première est consacrée à l'élaboration des concepts de base nécessaires à notre analyse. Nous y traiterons, entre autres, des fondements juridiques des droits et obligations respectifs des parties à la relation de travail. De plus, le lecteur y trouvera une brève discussion, de caractère général, du régime d'arbitrage de griefs. Suivent, enfin, des remarques d'ordre méthodologique.

La seconde partie est consacrée à l'analyse jurisprudentielle proprement dite. Bien que cette subdivision n'apparaisse pas au premier coup d'oeil jeté sur la table des matières, elle comprend en un premier temps une discussion de sujets communs à tous les griefs du type qui nous intéresse ici (e.g. le principe de la progressivité de la sanction, le principe de proportionnalité, etc.) ; par la suite, notre analyse procède selon les motifs ayant amené l'employeur à prendre une décision (e.g. insuffisance professionnelle, insubordination, etc.) L'abondance de la matière à étudier ne nous a pas permis de conserver cette subdivision. Elle n'en est pas moins inscrite en filigrane dans notre étude et le lecteur ferait bien de la garder en mémoire.

PREMIÈRE PARTIE

MODÈLE CONCEPTUEL DE LA DISCIPLINE INDUSTRIELLE :
CADRE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

CHAPITRE I

LA DISCIPLINE INDUSTRIELLE ET SON CADRE JURIDIQUE

Dans le premier chapitre de cet ouvrage, nous entendons définir la discipline industrielle en la présentant dans son contexte juridique. Il ne s'agit pas ici d'étudier systématiquement la jurisprudence arbitrale mais plutôt d'analyser à l'aide d'une documentation plus vaste l'institution que constitue la discipline industrielle au Québec. Cette opération nous permettra de situer dans sa juste perspective l'étude ultérieure de la jurisprudence arbitrale portant sur les motifs d'intervention patronale à la suite de l'observation, chez un salarié, d'un manquement, qu'il soit volontaire ou non.

Pour ce faire, nous discuterons d'abord des différents manquements qu'un employeur peut reprocher à son salarié. Par la suite, dans la seconde section, nous cernerons les assises de l'autorité patronale à l'endroit de sa main-d'œuvre. Une troisième section analysera la nature même de la réaction patronale au manquement du salarié en établissant la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires. Nous présenterons en détail dans la quatrième section les mesures, disciplinaires et non disciplinaires, auxquelles l'employeur recourt le plus fréquemment. Enfin, pour terminer ce tour d'horizon du cadre juridique de la discipline industrielle au Québec, la cinquième section décrira très brièvement le système d'arbitrage de griefs au Québec en s'attardant quelque peu aux particularités prévalant dans le secteur de la Fonction publique.

SECTION 1 — Les manquements du salarié

Nous ne saurions trop insister sur l'importance de définir, dans un ouvrage comme celui-ci, les manquements qui pourront être reprochés à un salarié. La mesure imposée par un patron à son employé sera une réponse directe à une carence. L'arbitre de griefs, le cas échéant, exercera son pouvoir de révision en considérant la validité de la réaction patronale à la lumière de ce même manquement. Pour comprendre et classifier les manquements possibles du salarié, il importe avant tout d'établir ses obligations.

A — Les obligations du salarié

Jadis, toutes les obligations du travailleur salarié tiraient leur source d'un contrat régi par le droit commun des obligations, contrairement au contrat de louage de service personnel¹⁰. Aujourd'hui, avec l'avènement des rapports collectifs de travail et une intervention accrue de la puissance publique dans le secteur du travail, plusieurs textes à caractère réglementaire, dont la convention collective, ajoutent au contrat de louage de service, maintenant appelé contrat individuel de travail, pour fixer les droits et obligations du salarié.

1. Le contrat individuel de travail

D'aucuns contestent aujourd'hui l'existence, lorsque le salarié se trouve régi par une convention collective, de ce contrat civil « ... par lequel une personne met, pour un temps limité, son activité à la disposition d'une autre personne, sous l'autorité de laquelle elle se place, moyennant rémunération »¹¹.

On voudrait plutôt lui substituer la notion de lien d'entreprise ou de relation de travail pour conférer la qualité de salarié à un travailleur. Par le seul fait de son intégration à l'entreprise, le travailleur acquerrait la qualité de salarié et participerait ainsi aux avantages que procure à ce dernier la législation « statutaire »¹². En fait, cette théorie remplace la subordination juridique par la dépendance économique du travailleur à l'endroit d'un employeur comme critère distinctif de la qualité de salarié.

Cette théorie avant-gardiste revêt un intérêt certain. Elle est d'ailleurs fort utilisée en France pour étudier sous un jour nouveau certains phénomènes du travail, dont les prérogatives patronales. Nous aurons d'ailleurs l'occasion d'y revenir en traitant du pouvoir réglementaire et disciplinaire de l'employeur. Cependant, les tribunaux français n'ont pas adhéré à cette nouvelle théorie et ont consacré la notion de contrat de travail et de subordination juridique pour particulariser le statut de salarié¹³.

¹⁰ Voir les art. 1667 à 1671 C.c. dont la substance n'a pas changé depuis la codification de 1866.

¹¹ Cette définition est tirée de : C. D'AUJST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, P.U.M., Montréal, 1970, p. 5.

¹² Voir notamment : G. H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, pp. 71 et seq. ; A. BRUN et H. GALLAND, pp. 338 et seq.

¹³ A. BRUN et H. GALLAND, p. 391.

Au Québec, le contrat de louage de service conserve sa place prépondérante dans les rapports individuels de travail¹⁴. Le législateur y renvoie dans ses nouvelles lois sociales¹⁵ et l'Office de révision du Code civil propose d'intégrer au nouveau code une définition classique du contrat de travail¹⁶. Il demeure le mode normal d'acquisition de la qualité de salarié¹⁷. Bien que son rôle soit plus effacé en présence d'une convention collective de travail, nous verrons qu'il continue néanmoins d'exister.

La notion de subordination juridique distingue le contrat de travail des autres formes de contrats de louage d'ouvrage. Cette caractéristique essentielle et particulière au contrat de travail joue un rôle prépondérant en matière de droit disciplinaire. C'est pourquoi nous nous attarderons à la définir.

De façon générale, la subordination juridique se caractérise par le pouvoir de l'employeur de confier un travail spécifique au salarié et à lui préciser la façon de le faire. Cette clause du contrat de travail, le plus souvent implicite (art. 1024 C.c.), confère à l'employeur un pouvoir exclusif sur le contenu du travail, aussi bien que sur la méthode et le procédé. Bien entendu, ce pouvoir ne peut s'exercer à l'encontre des conditions générales fixées par la loi ou par une condition particulière prévue au contrat de travail lui-même (ou encore par la convention collective).

Avec les années, cette notion de subordination juridique a dû évoluer pour tenir compte de la réalité économique et sociale. La direction qu'exercera un employeur envers un manoeuvre, un commis ou une secrétaire ne sera pas la même qu'à l'endroit d'un jour-

¹⁴ Plusieurs auteurs québécois ont étudié en détail le contrat individuel de travail. Voir à ce sujet : C. D'AUJST, *op. cit.* ; R. DOUCET, « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », *Revue Thémis*, vol. 60, no 2, 1974, pp. 249-316 ; L. FARIBAUT, *Traité de droit civil du Québec*, tome 12, Wilson et Lafleur, Montréal, 1951, pp. 302-367 ; R.P. GAGNON, *Droit du travail*, Les éditions Yvon Blais Inc., Montréal, 1979, pp. 311-344 ; L.-M. GOUIN, « Du contrat de travail », *Revue trimestrielle canadienne*, vol. XXI, no 81, mars 1935, pp. 27 et seq. ; A. ROUSSEAU, « Le contrat individuel de travail », in *La gestion des relations du travail au Québec*, sous la direction de N. MALLETTE, McGraw-Hill, Montréal, 1980, pp. 13-33 ; A. TURCOTTE, « Évolution jurisprudentielle relative aux règles gouvernant la cessation du contrat individuel de travail », *Relations industrielles*, vol. 33, no 3, 1978, pp. 544-563.

¹⁵ Voir : la *Loi sur les normes du travail*, 1979, L.Q., c. 45 ; la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, 1979, L.Q., c. 63.

¹⁶ Art. 667, *Projet de Code civil*, Éditeur officiel du Québec, Québec, 1977, p. 443.

¹⁷ C. D'AUJST, *op. cit.*, p. 2.

naliste, d'un technicien spécialisé ou d'un professionnel. C'est pourquoi nos tribunaux font preuve de souplesse dans l'examen de chaque cas¹⁸. Un contrôle serré du travail ou même un simple lien administratif, selon le cas, suffiront à dénoter la présence de cette subordination¹⁹.

Bref, par la conclusion d'un contrat individuel de travail, un travailleur dorénavant salarié se place en état de subordination à l'endroit du créancier de la prestation de services, l'employeur. La subordination constitue donc une cape qui enveloppera tous les rapports individuels de travail dans le cadre de l'entreprise.

De cet acte caractérisé par la subordination du salarié naissent des obligations réciproques à la charge des parties, d'où le caractère synallagmatique ou bilatéral du contrat de travail. Les obligations d'une partie servent de cause à celles du cocontractant. Par exemple, la prestation de travail du salarié est à l'origine du paiement de la rémunération. Dans un tel cadre, il faut souligner l'interdépendance des obligations : une partie ne sera pas tenue de remplir son obligation lorsque l'autre n'aura pas respecté la sienne²⁰.

La liberté contractuelle permet aux parties d'inclure à l'intérieur d'une convention toutes les obligations qu'elle juge opportunes, sauf celles allant à l'encontre de la loi, des bonnes moeurs, ou de l'ordre public. Le contrat de travail créera donc à l'occasion des obligations spécifiques à une situation particulière. Ce contrat contient cependant certaines obligations naturelles ou essentielles à l'endroit des parties, obligations que nous exposerons brièvement.

Le salarié s'engage à exécuter le travail pour lequel il a été embauché. Cette obligation de faire comprend plusieurs facettes.

En termes quantitatifs, la somme de travail fournie doit respecter les normes ou les standards de production fixés au contrat. Si

18 La jurisprudence du Tribunal du travail est particulièrement explicite à ce sujet. Voir entre autres : *Syndicat des employés des Publications Québecor (C.S.N.) c. Publications Québecor Inc.*, (1977) T.T. 46.

19 Pour la notion de subordination et ses limites dans les relations entre le médecin et l'hôpital où il soigne, voir : *Laurent et al. c. Théoret et Hôpital Notre-Dame-de-L'Espérance*, (1978) 1 R.C.S. 605, commentée par C. FERRON à (1978) 38 R. du B., p. 353.

20 Voir : J.-L. BAUDOUIN, p. 26.

le temps travaillé est le facteur de rémunération, le salarié doit servir les intérêts de son employeur pendant toute la durée des heures de travail. Enfin le salarié doit respecter la durée du contrat si elle a été déterminée préalablement. Dans le cas contraire, les parties devront suivre les règles du préavis.

En vertu de la subordination du salarié, l'employeur peut lui imposer un horaire de travail, conforme aux dispositions contractuelles et législatives. La présence du salarié au travail est une autre dimension de cette même question de la ponctualité. Certains auteurs traitent la ponctualité comme étant une obligation de résultat : seule la force majeure pourrait justifier un retard ou une absence²¹.

La prestation de travail doit aussi respecter certaines normes qualitatives. Le salarié est tenu de rendre personnellement sa prestation de travail. Son remplacement par quelqu'un d'autre n'aura lieu que du consentement de l'employeur. Les qualifications professionnelles et la personnalité du salarié peuvent être des considérations de premier ordre lors de l'embauchage, conférant ainsi un aspect personnel au contrat.

Le travail se fera sous la direction de l'employeur. Le salarié s'est engagé par contrat à respecter les directives patronales quant à l'exécution du travail. La réglementation intérieure qui aura été portée à sa connaissance par l'employeur le lie aussi, cette réglementation, nous le verrons, n'étant qu'une forme d'expression du pouvoir de direction patronal. Du défaut d'obéir résulte la faute d'insubordination. Cette direction est cependant limitée par les termes du contrat et par la loi. Dans la même veine, le salarié n'est pas tenu d'accomplir un travail pour lequel il est intellectuellement ou physiquement inapte²².

Le salarié est débiteur d'une obligation de diligence dans l'exécution de son travail²³. En d'autres termes, le salarié doit accomplir sa tâche avec toute l'attention et tout le soin qu'y apporterait le travailleur moyen, le « bon père de famille » placé dans la

21 L. FARIBAULT, *op. cit.*, p. 333 ; J. FROSSARD, *La distinction des obligations de moyen et des obligations de résultat*, R. Pichon et R. Durant-Auzias, Paris, 1965, p. 234.

22 L. FARIBAULT, *op. cit.*, p. 332.

23 Voir entre autres : C. D'AOUST, *op. cit.*, pp. 28 et seq. ; A. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 20.

même situation. Par accord exprès, les parties pourront convenir d'une obligation plus contraignante à la charge du salarié. Si tel n'est pas le cas, sans exiger la perfection, l'employeur est en droit de s'attendre à une exécution soignée et diligente de la part du salarié. Ce dernier doit utiliser avec soin la matière première et les outils de travail. Dans le cas de dérogation à ce devoir de diligence, on parlera d'incompétence ou de négligence.

La seconde grande obligation fondamentale issue du contrat de travail dont le salarié soit débiteur est l'obligation de loyauté. Contrairement à l'obligation d'exécution, plus restreinte dans le temps, cette deuxième obligation s'étend au-delà des heures de travail. Elle produit même quelques effets après l'extinction du contrat liant les parties.

De façon générale, il s'agit pour le salarié, non seulement de ne pas causer de tort à son employeur, mais aussi de défendre ses intérêts. Cette obligation procède ultimement de la bonne foi qui doit présider à tout rapport contractuel²⁴. Encore ici, on peut retrouver cette obligation sous différents visages dans la relation employeur et salarié.

Le salarié doit donc éviter tout geste préjudiciable à son employeur. Par exemple, la divulgation de secrets de fabrication, de procédés industriels ou d'une liste de clients à des entreprises rivales iraient à l'encontre de ce devoir de loyauté. Tout autre geste malhonnête du salarié à l'endroit de son employeur serait interprété de la même façon.

Nous avons déjà souligné l'obligation qu'a le salarié de consacrer tout son temps, toute son énergie, au profit de son employeur pendant les heures de travail. Rien ne l'empêche cependant d'accepter un second emploi chez un autre employeur, à la condition toutefois que la qualité de son travail chez le premier n'en soit pas diminuée. Le salarié serait cependant malvenu de solliciter un second emploi chez un employeur rival du premier²⁵.

Le salarié ne peut accepter de rémunération occulte ou de pot-de-vin : ce geste pourrait certainement causer un préjudice à l'employeur, ne serait-ce que par le conflit d'intérêts qu'une telle pratique engendre. La situation est toutefois différente dans le cas de

24 Voir : *Rondeau c. Lamoire Valois international Ltée*, (1975) C.S. 805.

25 *FARIBAULT, op. cit.*, p. 334.

pourboires qui sont habituellement reçus à la connaissance de l'employeur, même s'il n'en connaît pas le montant.

Enfin, une fois le contrat de travail éteint, le salarié pourra travailler dans le même champ que celui de son ex-employeur. Il lui sera d'ailleurs fort utile de mettre à profit l'expérience acquise alors qu'il détenait son ancien poste. Par contre, là encore, il devra s'abstenir de toute manœuvre déloyale à l'endroit de son employeur précédent. On doit noter aussi que certains contrats contiennent des clauses de non-concurrence restreignant les activités professionnelles du salarié postérieurement à la cessation du lien d'emploi.

Le contenu de l'obligation de loyauté est très relatif. Il variera selon l'importance du poste occupé par le salarié. Celui qui contrôle un secteur important des activités d'une entreprise aura un fardeau plus imposant que le salarié qui se situe au bas de la hiérarchie.

Nous avons mentionné plus haut le caractère bilatéral ou synallagmatique du contrat individuel de travail. En considération des obligations déjà décrites et dont le salarié est débiteur, l'employeur est à son tour débiteur de certaines obligations. Nous nous contenterons d'en énumérer les principales.

L'employeur doit fournir le travail convenu lors de la conclusion du contrat. Ceci signifie qu'il doit mettre à la disposition du salarié les outils et la matière nécessaires au travail et lui fournir les instructions adéquates. Le poste offert au salarié doit aussi respecter le niveau hiérarchique qui avait été convenu lors de l'accord.

L'employeur paye le prix de la prestation de travail au moyen d'un salaire versé périodiquement.

Enfin, l'employeur doit offrir au salarié un cadre de travail sûr, autant pour sa propre personne que pour ses biens.

2. La convention collective

Près de quarante pour cent (40%) des salariés québécois sont régis par une convention collective. Il s'agit d'un accord intervenu entre l'employeur et le syndicat accrédité pour représenter une partie ou l'ensemble de ses salariés. Cet accord collectif peut conte-

nir « toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi »²⁶.

Certaines obligations du salarié régi par une convention proviennent directement de cette dernière. Pensons, à titre d'exemple, aux clauses d'adhésion syndicale, d'absence en cas de maladie, d'horaire et de charge de travail, de période d'essai, etc... En plus, chaque convention collective est susceptible de contenir des dispositions propres au milieu où elle s'applique. Il serait illusoire de tenter de les décrire ici. Naturellement, un manquement du salarié à une ou l'autre de ces obligations suscitera éventuellement une mesure patronale à son endroit.

D'autre part, nous devons nous demander si les obligations des parties prévues au contrat individuel de travail demeurent lors de l'avènement d'une convention collective. La question est d'importance et alimente un débat controversé.

La position doctrinale et jurisprudentielle classique soutient que la convention collective ne met pas fin au contrat individuel de travail. Au contraire, l'existence de ce dernier est une condition préalable et obligatoire à l'application de la convention collective à un travailleur²⁷.

Cependant, le rôle du contrat de travail après l'embauchage est grandement diminué, car son contenu est modifié par l'entrée en vigueur de la convention collective. En effet, elle modifie chacun des contrats de travail des salariés qu'elle vise pour inclure les dispositions et les conditions de travail négociées²⁸. Toute disposition du contrat de travail contraire à la convention collective disparaît pour laisser préséance à la clause négociée par le syndicat²⁹.

Le contrat individuel de travail n'a pas complètement disparu ; il s'est cependant estompé devant la convention collective. Dorénavant, c'est celle-ci qui fixe le contenu de chaque contrat de travail.

²⁶ Art. 62, Code du travail.

²⁷ F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Thémis, Montréal, 1978, p. 26.

²⁸ *Ibid.*, p. 185.

²⁹ La validité des ententes individuelles supérieures à la convention collective est toujours controversée. Voir à ce sujet : P. VERGE, « Le problème des ententes individuelles plus favorables que la convention collective », (1967) 22 *Relations industrielles* 281 ; S. HANDMAN, « The juridical status of an individual work contract in relation to a collective agreement and recourse of an employee », (1979) 39 *R. du B.*, pp. 995 et seq.

La Cour suprême explique bien ce phénomène juridique dans l'arrêt *Paquet* de 1959³⁰.

Dans un tel contexte, les obligations fondamentales d'exécution diligente du travail et de loyauté dont le salarié est débiteur en vertu du contrat de travail demeurent. Certes, leurs modalités seront souvent précisées par les dispositions de la convention collective, mais ultimement ces obligations procèdent du contrat individuel de travail. Nous verrons d'ailleurs que nos arbitres de griefs s'y rapportent fréquemment en parlant de « fautes contractuelles » du salarié³¹.

Cependant, une autre école nie l'existence même du contrat individuel de travail parallèlement à la convention collective. Elle trouve son appui le plus solide dans la décision *Mc Gavin Toastmaster Ltd* où M. le juge en chef Laskin s'exprime ainsi :

« ... Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauchage et même là, elles sont surbordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention »³².

Il faut cependant noter dans cette décision une très forte dissidence de quatre juges qui refusent d'enterrer complètement le droit commun en présence d'une convention collective.

Nous n'entendons pas ici discuter longuement du mérite de ces deux écoles. En droit positif, il serait toutefois prématuré, croyons-nous, d'adhérer d'emblée à la seconde. Le conservatisme des tribunaux supérieurs québécois sur ce point³³ et l'importance

³⁰ *Le syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. La compagnie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206 ; voir particulièrement à la page 212.

³¹ À titre d'exemple : *Noranda Metal Industries Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1975) S.A.G. 5, L.B. Coutemanche, arbitre, particulièrement aux pages 9 et 10.

³² *Mc Gavin Toastmaster Ltd c. Ainscough et al.*, (1976) 1 R.C.S. 718, p. 725.

³³ À titre d'exemple, voir entre autres : *MacDermid et al. c. The Great Atlantic Tea Company Ltd et al.*, (1975) C.S. 54 ; *Ville de Montréal-Est et al. c. Gagnon et l'Association des pompiers de Montréal-Est*, (1978) C.A. 100.

qu'accordent au contrat individuel de travail les arbitres de griefs dans leurs décisions nous incitent à la prudence. Il est indéniable que le rôle laissé au contrat de travail a été sérieusement amenuisé ces dernières années. Cependant, nous croyons juste de rattacher à celui-ci les obligations fondamentales qui caractérisent le statut de salarié et ce, même en présence d'une convention collective.³⁴

En résumé, pour déterminer les obligations du salarié, et de là son manquement, l'arbitre de griefs québécois devra se rapporter à la convention collective d'abord, mais parfois au contrat individuel de travail également.

B — Les manquements du salarié : classification générale

Pourquoi tenter de classer les manquements du salarié alors que les auteurs canadiens qui ont étudié la question les ont directement décrits à la lumière de la jurisprudence arbitrale?³⁵ La tentative est périlleuse parce qu'il s'agit d'isoler dans un cadre rigide des comportements humains. Nous insistons d'ailleurs sur les limites inévitables d'une telle classification. Elle comporte des zones grises qui ne pourront être clarifiées que lors de l'étude particulière de chaque cas. Et même encore, peut-on jamais cerner avec précision les causes exactes de tel ou tel comportement au travail d'un salarié?

Nous croyons tout de même utile de nous y aventurer. Toute notre étude repose sur l'hypothèse qu'un manquement quelconque est reproché au salarié. La catégorie de la faute en question devrait indiquer à l'employeur avisé la nature de son intervention. L'arbitre saisi du litige, le cas échéant, s'emploiera avant tout à vérifier l'existence et la nature de la déficience. L'identification des différents types de fautes constitue donc un élément essentiel de la mise en branle du pouvoir de gestion de l'employeur. Enfin une telle classification donne une vue globale susceptible d'éclairer le lecteur au moment où il examinera le détail de chaque manquement.

La distinction majeure à faire parmi les manquements se fonde

³⁴ C. D'AOUST, « L'effet de la grève sur le contrat individuel de travail : l'affaire McGavin Toastmaster », (1977) 32. *Relations industrielles*, p. 456 ; S. HANDMAN, *loc. cit.*, p. 1013.

³⁵ BROWN et BEATTY, pp. 291 et seq ; E.E. PALMER, pp. 247 et seq.

sur le caractère volontaire ou non du geste du salarié. Nous avons décrit succinctement les principales obligations du salarié. Toute dérogation à un de ces devoirs constitue un manquement de sa part, lequel suscitera éventuellement une réaction patronale. Or, on peut fort bien s'écarter d'un devoir conventionnel sans aucune mauvaise volonté. Le caractère intentionnel, délibéré, n'est pas essentiel à l'existence d'un manquement. Il est tout de même utile de classer les manquements à partir de leur aspect volontaire ou non. Bien que dans les deux cas, le salarié ne remplisse pas parfaitement ses obligations, la mesure patronale diffère de nature et de rôle selon la catégorie du manquement visé. Nous verrons qu'un grand nombre d'arbitres de griefs font cette distinction dans leurs décisions.

Plusieurs arbitres utilisent l'expression « faute contractuelle » dans le sens de manquement involontaire.³⁶ Ce terme, réfère à l'inexécution ou à la mauvaise exécution d'une obligation provenant directement du contrat individuel de travail. Nous préférons quant à nous le terme « manquement involontaire » à l'expression « faute contractuelle ». En effet, un manquement d'ordre disciplinaire tel l'insubordination n'est-il pas aussi une « faute contractuelle » dans le sens où le salarié contrevient à une obligation issue directement du contrat de travail par le truchement de la subordination juridique? L'élément important de la distinction entre manquements disciplinaire et non disciplinaire réside dans l'intention, l'attitude du salarié et non dans l'origine de son obligation. L'expression « manquement contractuel » porte à confusion en ce qu'elle semble accorder une signification à l'origine de l'obligation. C'est pourquoi nous lui substituerons dorénavant le terme « manquement involontaire ».

1. Les manquements involontaires

Cette catégorie de manquements vise les situations où le salarié, pour une raison indépendante de sa volonté, ne satisfait pas toutes les obligations dont il est débiteur. Le cas n'est pas rare. Le salarié atteint d'une maladie chronique qui affecte sa capacité de

³⁶ À titre d'exemples seulement, voir : *Les produits Impérial Tobacco Ltée c. Le syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, président ; *Noranda Metal Industries Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1975) S.A.G. 5, L.B. Coutemanche, arbitre.

travailler en est un affligeant exemple. En fait, tous les manquements de cette catégorie se rattachent à l'insuffisance ou à l'inaptitude professionnelle.

L'inaptitude du salarié constitue un premier volet de l'insuffisance professionnelle. Un changement dans les caractéristiques du travailleur s'est produit, le rendant inapte à faire son travail de façon adéquate. Nous citons un peu plus haut le cas de la maladie ; c'est peut-être le plus fréquent. L'accident du travail peut aussi produire le même résultat. D'autres cas plus rares surviendront dans des contextes particuliers. L'expulsion du syndicat lorsque la convention collective renferme une clause d'atelier syndical parait fait³⁷ ou la suspension du permis de conduire par le Ministère des transports à l'endroit d'un salarié qui doit utiliser une voiture dans l'exercice de ses fonctions³⁸ en sont des exemples. Enfin, certaines causes d'inaptitude soulèvent des controverses chez les arbitres de griefs ; nous pensons particulièrement à l'emprisonnement du salarié que nous étudierons plus loin. L'incompétence ou le piètre rendement du salarié seront fréquemment analysés comme un manquement involontaire. La fonction peut tout simplement être trop exigeante pour le travailleur en question ; même avec la meilleure volonté du monde, il ne sera jamais satisfaisant. Phelps illustre fort bien cet aspect de l'incompétence : « A man may be pleasant, honest, sincere, loyal, hard-working, and reliable, and still be incompetent »³⁹. Le mauvais rendement s'explique parfois par le manque de connaissances, d'habileté ou d'expérience du salarié.

Cependant, l'incompétence ne provient pas toujours d'un manquement involontaire du salarié. La négligence, le désintéressement et la paresse peuvent aussi expliquer un rendement insatisfaisant et doivent s'analyser comme des infractions disciplinaires⁴⁰.

³⁷ *Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David*, (1977) S.A.G. 23, R. Tremblay, arbitre.

³⁸ *Ville de Sainte-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Ste-Foy*, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre.

³⁹ O.W. PHELPS, *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1959, p. 60.

⁴⁰ Voir à titre d'exemple : *Syndicat des employés de la commission scolaire régionale St-François c. Commission scolaire régionale St-François*, (1972) S.A.G. 971, J.-M. Dubé, arbitre ; *Ville de Charny c. Librairie Beauchemin Ltée*, (1977) S.A.G. 1026, J.-L. S.A.G. 423, M. Morin, arbitre.

La nuance entre l'incompétence due à l'inaptitude et celle relevant d'une mauvaise attitude au travail est souvent difficilement perceptible et l'analyse des faits pertinents à chaque cas jouera un rôle primordial.

En résumé, le manquement involontaire (ou non disciplinaire) s'analyse comme une déficience indépendante de la volonté du salarié et qui affecte sa capacité de rendre une prestation de travail satisfaisante.

2. Les manquements d'ordre disciplinaire

Si, à l'occasion, le salarié peut susciter une réaction patronale sans aucune conduite coupable, bien souvent cette mesure sera imposée à la suite d'un geste répréhensible. Nous parlerons alors de manquement volontaire et de nature disciplinaire. Cette seconde catégorie regroupe un grand nombre d'éléments. Nous y retrouverons en effet des manquements individuels ou collectifs qui peuvent être reliés, soit à l'exécution d'un travail particulier et à des attitudes vis-à-vis l'emploi, soit à la conduite personnelle du salarié au travail ou ailleurs.

Les manquements d'ordre disciplinaire seront groupés en quatre grandes sous-catégories qui pourront être subdivisées à leur tour⁴¹. Ce sont :

- les fautes reliées à certaines activités collectives ;
- les fautes reliées à la conduite personnelle du salarié ;
- les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'emploi ;
- les fautes reliées à l'exécution d'un travail particulier.

⁴¹ Plusieurs auteurs ont proposé des classifications plus ou moins sophistiquées des motifs de discipline. Voir entre autres : A. AVINS, *Employee's Misconduct*, Law Book Co., Allahabad (U.P.), India 1968, CXXIV, 731 p. ; D. AUTIE, *La rupture abusive du contrat de travail*, Librairie Dalloz, Paris, 1955, 200 p. ; S. BALAKRISHNAN, *Law Relating to Services and Dismissals*, (2nd), Law Publishers, Allahabad, 1968-69, 2 vol. ; S. NAGUIB, *Renvoi abusif des ouvriers dans le droit du travail français et égyptien*, Thèse de doctorat, Université de Lyon, 1963, 162 p. ; L. STESSIN, *Employee Discipline*, 2e éd. B.N.A. Inc., Washington, 1961, IX, 315 p. ; J. VOULET, *La rupture du contrat de travail*, 2e éd., J. Delmas et Cie, Paris, 1963. La classification que nous proposons s'inspire de celle d'O.W. PHELPS, *op. cit.* Ce dernier fait d'ailleurs la critique de certaines classifications ; voir à la page 58. Notre classification se rapproche aussi de celle du Bethlehem Steel Report on Arbitration citée dans l'ouvrage de PHELPS, à la page 58.

ij) Les fautes reliées à certaines activités collectives

Cette première sous-catégorie a comme caractéristique l'aspect collectif. Il pourra s'agir d'un acte individuel du salarié mais commis dans le cadre ou à l'occasion d'une activité collective. Nous retrouvons ici, entre autres, les actes relatifs à la grève illégale, aux comportements fautifs sur le piquet de grève et aux activités des représentants syndicaux en général.

ii) Les fautes reliées à la conduite personnelle du salarié

Cette sous-catégorie comprend des fautes rattachées à une personne en particulier et ne sont pas nécessairement commises lors de l'exécution spécifique d'un travail. Généralement ces fautes sont automatiquement jugées comme répréhensibles non seulement par les supérieurs mais par la communauté de travail en général. Il y a de fait dans ce type de fautes une très forte connotation morale, issue de la socialisation des individus en milieu de travail. Cette sous-catégorie pourra comprendre, par exemple, des actes malhonnêtes ou des comportements violents du salarié, etc. Nous pourrions même y retrouver des crimes perpétrés hors des lieux et des heures de travail. En résumé, on a ici des fautes de comportement personnel du salarié qui, contrairement aux autres fautes, pourraient être commises dans un tout autre milieu social.

iii) Les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'employé

Ce type de fautes relève aussi du comportement du salarié à la différence qu'on peut le rattacher beaucoup plus facilement au travail dans l'entreprise. Généralement, le manquement pourra affecter directement ou indirectement la production. Ainsi les absences répétées d'un salarié, les retards, le fait de quitter les lieux du travail avant l'heure permise peuvent à divers degrés engendrer un désordre qui se répercutera sur la production. Ce pourrait être aussi le cas des actes d'insubordination ou des entorses à la sécurité du travail en général.

iv) Les fautes reliées à l'exécution spécifique d'un travail

Nous avons déjà fait allusion à ces fautes en traitant de l'incompétence résultant d'un motif non disciplinaire. Le mauvais rendement est peut-être le manquement le plus difficile à analyser. Néanmoins, lorsque la cause du piètre rendement du salarié réside

dans des actes fautifs et volontaires, l'incompétence relève alors de l'ordre disciplinaire. Le salarié est présumé capable de donner le rendement désiré, mais commet par sa faute des erreurs dues à un manque d'attention et résultant en une faible productivité ou une propension exagérée aux accidents ou à la paresse, par exemple. En pratique cependant, il pourra s'avérer très difficile de déterminer s'il y a faute volontaire ou non de la part du salarié.

Le tableau I illustre la classification générale des manquements susceptibles d'être reprochés au salarié par l'employeur.

SECTION II — L'autorité patronale

Dans la première section, nous avons analysé succinctement les obligations du salarié et les manquements qui pouvaient s'y rattacher. Avant d'étudier les avenues ouvertes à l'employeur pour redresser la situation qu'il juge insatisfaisante, il importe de découvrir les fondements de son autorité. Nous décrirons d'abord ses pouvoirs sous le régime du contrat individuel de travail. Ces droits ne disparaissent pas tous nécessairement en présence d'une convention collective. De plus, pour saisir toutes les nuances de l'impact de la convention collective dans le secteur disciplinaire au sens large, il est primordial de bien fixer l'étendue et les limites de l'autorité patronale sous le droit commun.

Par la suite, nous analyserons certains droits de la direction lorsqu'une convention collective régit les conditions de travail des salariés. Encore ici, l'étude sera plutôt à caractère doctrinal. Elle est cependant essentielle à la compréhension des différents types d'intervention patronale.

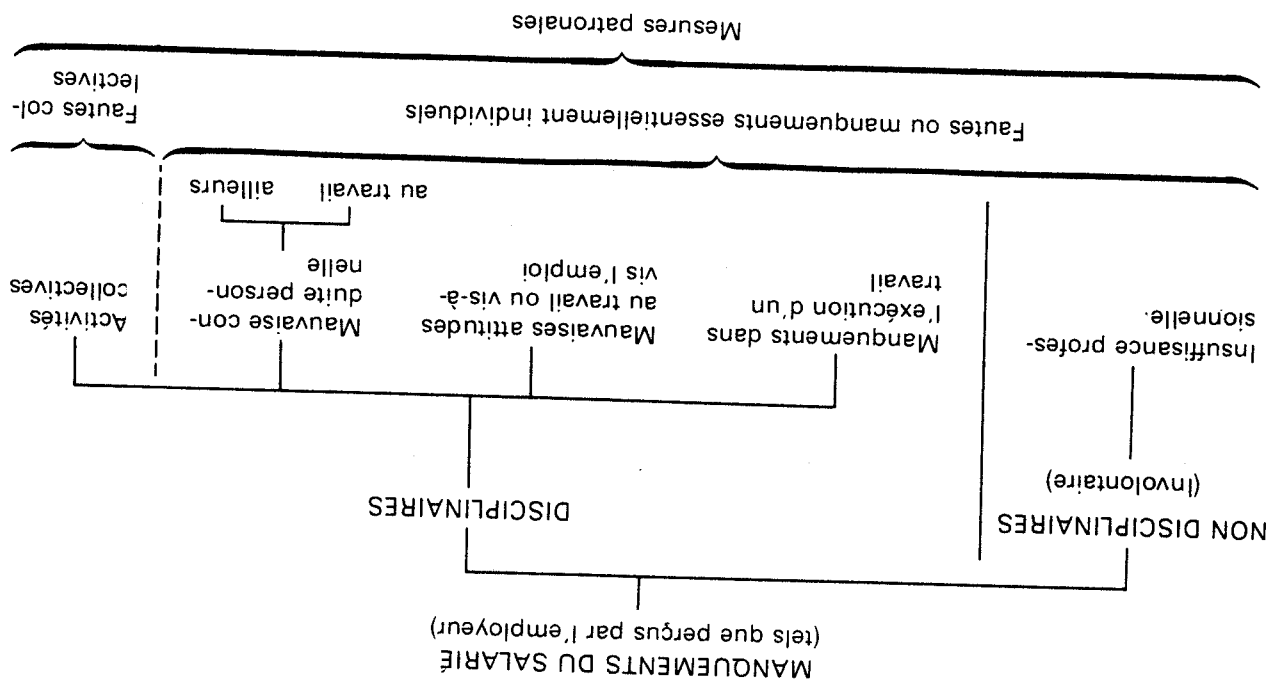
A — L'autorité patronale sous le régime du contrat individuel de travail

En dégageant certaines facultés reconnues à l'employeur par le droit commun, nous parviendrons à cerner l'origine de son autorité.

1. L'employeur, propriétaire et dirigeant de l'entreprise

Dans notre système économique, l'employeur est généralement propriétaire des moyens de production. L'avènement du capital-accrédité a provoqué depuis longtemps un morcellement du droit de propriété. Cette institution a diffusé le droit de propriété et a éloi-

CLASSIFICATION GÉNÉRALE DES MANQUEMENTS DU SALAIRE



gné le(s) véritable(s) propriétaire(s) — i.e. les actionnaires — du centre de production pour laisser place à une hiérarchie parfois fort complexe de cadres salariés. Ceux-ci, par une délégation de pouvoirs, exercent les attributs du droit de propriété sous la surveillance du conseil d'administration et ultimement des actionnaires. Donc, même en présence d'une évolution marquée des structures patronales, le droit de propriété de l'entrepreneur, son exercice et les pouvoirs qu'il confère demeurent fondamentalement inchangés depuis la naissance du *Code civil* québécois.

Le droit de propriété assure à l'employeur la pleine jouissance de son entreprise. L'employeur dispose donc d'un vaste pouvoir de direction économique dont le fondement se trouve dans son patrimoine même ⁴². Comme propriétaire, l'employeur pourra investir à son gré, orienter la production comme il l'entend et aliéner son entreprise en toute liberté.

Le droit de propriété confère donc en exclusivité à l'employeur les pouvoirs de direction économique de son entreprise. Cependant, ce droit ne justifie aucun des pouvoirs patronaux à l'endroit du salarié. Comment alors expliquer le pouvoir de l'employeur de diriger sa main-d'œuvre, de faire des règlements intérieurs et d'imposer des sanctions disciplinaires ? Toute l'explication provient de la subordination juridique du salarié et du contrat de travail lui-même. L'autorité patronale envers la main-d'œuvre n'est pas patrimoniale, comme pour l'utilisation du capital, mais contractuelle.

Nous avons mentionné que la subordination juridique du salarié permet à l'employeur de diriger l'exécution du travail. Ainsi, l'employeur, qui ne peut justifier son pouvoir sur le salarié par son droit de propriété dans l'entreprise, est créancier d'une obligation contractuelle lui conférant un pouvoir de direction sur sa main-d'œuvre. Nous verrons comment l'aménagement des rapports contractuels, combiné aux effets de ce droit de direction, confère à l'employeur un pouvoir disciplinaire certain.

2. Le pouvoir réglementaire de l'employeur

Nous rencontrons parfois dans l'entreprise certains règlements édictés par l'employeur. Le contenu et la forme de ces règlements

⁴² GROUPEL, pp. 21 et seq.

varient beaucoup d'une entreprise à l'autre : du simple avis affiché à un tableau, jusqu'au fascicule élaboré remis au salarié lors de son embauchage.

Certains de ces règlements prévoient des infractions et leur attachent des sanctions. Selon l'envergure d'un tel règlement, on le qualifiera même de véritable code de discipline. En vertu de tel règlement d'entreprise, l'employeur pourrait donc imposer des mesures disciplinaires au salarié.

La faculté de l'employeur d'édicter des règlements ne peut être contestée : la subordination juridique lui en donne la capacité. En effet, le règlement intérieur n'est qu'un mode d'expression du pouvoir de direction de l'employeur. S'il a le pouvoir de diriger le travail, il a aussi le pouvoir de faire des règlements. Dans ce sens, la directive émise par voie réglementaire revêt un aspect obligatoire à l'endroit du salarié en état de subordination juridique⁴³.

Cependant, le pouvoir de direction permet-il à l'employeur de créer des infractions et d'imposer des sanctions disciplinaires par voie réglementaire? La question soulève tout le problème de la nature juridique du règlement intérieur.

La jurisprudence française traditionnelle a contourné le problème en rattachant le règlement intérieur au contrat individuel de travail. Le salarié est présumé avoir accepté, au moins tacitement, les règlements intérieurs en vigueur lors de son embauchage⁴⁴. Le règlement intérieur devient ainsi partie intégrante du contrat. Lors de l'accord, le salarié ne peut généralement qu'accepter ou refuser la réglementation patronale. De son point de vue, il s'agit vraiment d'un contrat d'adhésion. Selon Cardin, la même solution prévaut au Québec⁴⁵.

Par l'intermédiaire du règlement intérieur, on propose une application purement contractuelle au pouvoir disciplinaire de l'employeur, ce qui n'est pas complètement satisfaisant. Comment justifier, par exemple, la mesure disciplinaire appliquée à un salarié en vertu d'un règlement édicté *après* son embauchage? La seule

43 L.-M. GOUIN, *loc. cit.*, pp. 396 et seq.

44 G.-H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, p. 393.

45 J.-R. CARDIN, « Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, y compris le renvoi », (1964) 19 *Relations industrielles* 149, aux pages 153 et seq. ; voir aussi L. FARIBAUT, *op. cit.* pp. 328 et 329.

issue logique sera alors la preuve de la connaissance de ce règlement par le salarié laissant présumer son acceptation tacite. Un règlement inconnu du salarié ne saurait le contraindre. De plus, parce que le règlement interne fait partie intégrante du contrat de travail, tout nouveau règlement, chaque nouvelle note de service constituerait une modification au contrat, n'ayant effet qu'à son acceptation par le salarié ; manifestement, cette interprétation de la nature du règlement d'entreprise conduit à des résultats éloignés de la réalité du travail.

Un auteur français, Bernard Soinnie, après avoir étudié de près le contenu de plusieurs règlements d'entreprise, rejette la théorie contractuelle pour proposer une thèse institutionnelle du pouvoir réglementaire⁴⁶. Il ne justifie plus les pouvoirs du chef d'entreprise à partir de la propriété des moyens de production, mais bien en considérant le rôle de gestion qu'il assume au sein de l'entreprise. La gestion, selon cet auteur, n'est plus un droit mais bien une fonction à finalité économique et sociale. À cette fonction, nouvellement définie, est rattaché un pouvoir réglementaire qui doit être exercé conformément aux intérêts et aux buts de l'entreprise.

Dans cette optique, lors de son embauchage, le salarié adhère à une organisation structurée qui possède ses propres règles et son propre régime disciplinaire. Cette thèse accorde à l'employeur un nouveau pouvoir disciplinaire inhérent à sa qualité de chef d'entreprise. Le règlement ne sera que le mode d'expression de ce pouvoir répressif, un peu comme l'est la loi pénale au niveau du pays. D'ailleurs, le règlement devient la loi interne de l'entreprise, une règle générale et permanente qui s'applique obligatoirement à chaque membre de l'organisation, qu'il l'ait ou non acceptée. Cette conception institutionnelle du règlement d'entreprise est étroitement liée à la théorie institutionnelle du pouvoir disciplinaire de l'employeur, que nous étudierons un peu plus loin.

3. L'extinction du contrat individuel de travail

L'employeur est avant tout une partie contractante à ce contrat individuel de travail. Nous avons brièvement exposé les obligations dont chaque partie est débitrice. Mais pour comprendre aussi les droits des cocontractants, nous devons en examiner les modes

46 B. SOINNE, *L'analyse juridique du règlement intérieur d'entreprise*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1970, 207 pages.

d'extinction. D'ailleurs, certains aspects du régime disciplinaire sont intimement liés à quelques-unes des façons de mettre fin à ce contrat. Les modes généraux de terminaison du contrat de travail s'appliquent indifféremment à tous les contrats de travail, autant à celui à durée déterminée qu'à durée indéterminée. Après avoir étudié ces modes généraux, nous nous attarderons à la résiliation unilatérale du contrat de travail comme moyen particulier de terminaison du contrat à durée indéterminée. Quant au contrat à durée déterminée, qui prend fin automatiquement par l'arrivée du terme, nous en omettons volontairement l'étude, vu son peu d'impact sur le sujet traité dans cette monographie.

i) Les modes généraux d'extinction du contrat de travail

Les modes généraux d'extinction sont les suivants :

- l'accord mutuel des parties, qui peut naturellement mettre fin en tout temps au contrat, vu que sa naissance même résulte d'un tel accord ;
- l'impossibilité d'exécuter sa prestation qui constitue, à l'encontre d'une partie, un motif suffisant pour la libérer des obligations issues du contrat, et ce *en conformité avec la théorie générale des obligations* ;
- le décès du salarié dans tous les cas, et celui de l'employeur dans certaines circonstances ;
- l'inexécution des obligations de la part d'une partie permettant au créancier de mettre immédiatement fin au contrat sans aucun préavis, cette possibilité résultant du caractère bilatéral du contrat de travail.

ii) L'extinction du contrat de travail à durée indéterminée par la résiliation unilatérale

Est-il nécessaire de rappeler que cette possibilité de résiliation unilatérale n'existe qu'à l'égard du contrat à durée indéterminée qui est néanmoins le plus répandu au Québec. L'article 1667 C.c. prohibe l'engagement pour une durée illimitée par contrat de travail. Aussi, a-t-il fallu reconnaître à chaque partie la possibilité de mettre fin unilatéralement, et en tout temps, au contrat de travail dont la durée n'était pas spécifiée au départ. Il s'agit d'un droit fondamental que chaque partie au contrat peut utiliser à sa guise.

Pour diminuer le risque d'injustice auquel ce droit donne ouverture, la loi et la jurisprudence ont institué un minimum de protection, en introduisant la notion de préavis. Chacun peut donc résilier le contrat, mais à condition de donner à l'autre un préavis⁴⁷.

Celui qui résilie ainsi le contrat n'a aucune justification à fournir à l'autre partie. Le seul recours de la partie victime de la résiliation est l'action en dommages-intérêts en cas d'insuffisance du préavis⁴⁸. Nos tribunaux n'ont pas accueilli d'action en dommages pour abus de droit dans l'utilisation du pouvoir de résiliation unilatérale⁴⁹. Même si la théorie de l'abus de droit est aujourd'hui reçue en matière contractuelle au Québec⁵⁰, il s'avère très difficile de prouver l'intention malicieuse de celui qui a résilié le contrat.

Le droit commun permet donc à l'employeur de renvoyer tout salarié jugé indésirable, à la condition de respecter la règle du préavis. Pour être efficace, tout droit disciplinaire doit d'abord mitiger cette discrétion patronale. C'est d'ailleurs dans cette perspective que le législateur québécois a adopté les articles 124 et seq. de la *Loi sur les normes du travail*⁵¹, en donnant au salarié « qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur » la possibilité de soumettre une plainte à l'arbitrage s'il croit « avoir été congédié sans une cause juste et suffisante ». L'arbitre pourra, le cas échéant, réintégrer le salarié dans son emploi.

4. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Les sujets traités ci-dessus nous renseignent sur certains aspects des prérogatives patronales. Mais la question fondamentale demeure entière : d'où l'employeur détient-il son pouvoir disciplinaire ? Les auteurs français nous proposent deux points de vue dia-

⁴⁷ En 1949, le législateur confirmait partiellement cette règle dans le *Code civil*, à l'article 1668, en imposant le préavis à l'endroit de certaines catégories de salariés. L'article 82 de la *Loi sur les normes de travail* étend aujourd'hui l'obligation du préavis à l'égard de tous les non-cadres et en fixe la durée selon le nombre d'années de service du salarié licencié.

⁴⁸ À titre d'exemple, voir *Périna c. Versailles Ford Motor Sales Ltée*, (1974) R.D.T. 590.

⁴⁹ R. DOUCET, *loc.cit.* pp. 290 et seq.

⁵⁰ *Quaker Oats co. of Canada Ltd c. Côté*, (1949) B.R. 389 ; voir aussi : *Aluminium Company of Canada Ltd c. Le syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida*, (1966) B.R. 641, à la page 652.

⁵¹ 1979, L.O. c. 45.

méralement opposés sur le sujet : la thèse contractuelle et la thèse institutionnelle. Examinons d'abord brièvement l'une et l'autre, pour ensuite tenter de découvrir la source de cette prérogative dans la notion de subordination juridique.

i) La thèse contractuelle

En se fondant uniquement sur le contrat de travail et après étude de la jurisprudence française classique, les auteurs soutiennent qu'en droit commun le pouvoir disciplinaire n'existe pas⁵². Conclusion surprenante mais fort logique, si on analyse la relation entre employeur et salarié du strict point de vue du droit civil.

Pour bien comprendre cette thèse, il faut se souvenir du caractère bilatéral du contrat de travail, ce dernier étant par ailleurs soumis aux règles générales du droit civil.

Les droits et obligations des parties, réciproques et symétriques par définition, proviennent uniquement de ce contrat civil. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, sans existence autonome, se confond avec les droits contractuels de chaque partie.

En conséquence, la faute disciplinaire du salarié ne constitue qu'un type de faute contractuelle et l'employeur réagit à cette faute non en tant qu'autorité patronale, mais bien en sa qualité de cocontractant. L'employeur, partie contractante, est d'ailleurs limité aux sanctions expressément aménagées au contrat. Si rien n'est prévu à ce chapitre, il ne dispose que des moyens généraux mis à la disposition des cocontractants par le droit civil.

L'employeur pourra ainsi mettre fin sans préavis au contrat de travail, en invoquant l'inexécution fautive de la part du salarié d'une obligation contractuelle. Mais dans un tel cas, autant la faute involontaire, l'incompétence par exemple, que celle à caractère purement disciplinaire, comme l'insubordination ou les absences injustifiées, permettent une telle résolution du contrat. L'employeur n'exerce pas alors son pouvoir disciplinaire, mais bien une faculté que la loi reconnaît à tout contractant. En fait, le salarié pourrait

52 À titre d'exemples, voir en France : CAMERLYNCK et LYON-CAEN, pp. 396 et seq. ; SOINNE *op. cit.*, p. 87 ; CATALA, pp. 363 et seq. Pour le Québec : CARDIN, *loc. cit.*, pp. 151 et seq. ; R. BLOUIN, « Notion de cause juste et suffisante en contexte de congédiement », (1981) 41 *Revue du Barreau*, page 807, aux pages 208 et seq.

se prévaloir du même droit reconnu à l'article 1065 de notre *Code civil*.

D'autre part, en l'absence d'une faute assez grave pour justifier le renvoi du salarié sans préavis, l'employeur peut en tout temps recourir à la résiliation unilatérale du contrat. S'il est à durée indéterminée, moyennant un simple préavis. Dans ce cas, notre droit n'exige aucune faute du salarié, aucune justification de l'employeur⁵³. Mais encore là, peut-on parler d'un pouvoir disciplinaire de l'employeur ? Assurément pas, puisqu'il s'agit d'une faculté dont jouissent les deux parties et qui peut être utilisée sans aucune justification. Mais pratiquement, combien de fois l'employeur n'utilise-t-il pas ce droit pour congédier un salarié dont la faute bénigne ne donne pas ouverture au congédiement pour cause⁵⁴ ?

Traditionnellement, la jurisprudence française a refusé à l'employeur le droit de suspendre un salarié si la suspension, comme sanction disciplinaire, n'est pas expressément prévue au contrat de travail⁵⁵. Nous verrons plus loin que la Cour de cassation a renversé, en 1945, ce courant jurisprudentiel trop restrictif.

Curieusement, et au contraire de la suspension, la rétrogradation et la mutation comme sanctions disciplinaires se justifient par la thèse contractuelle. La rétrogradation imposée par l'employeur consacre la naissance d'un nouveau contrat auquel le salarié adhère en poursuivant son travail et dont il accepte implicitement les conditions⁵⁶. Ce tour de passe-passe juridique est nécessaire à cause des changements dans la nature du travail et dans la rémunération qu'impliquent la mutation et la rétrogradation.

L'amende, pour être valide, devra être prévue au règlement intérieur ou au contrat de travail⁵⁷. En posant ces exigences, la jurisprudence française considérait l'amende comme une clause pénale fixée conventionnellement. L'amende revêtait donc un aspect plutôt compensatoire que punitif.

53 Seul le mécanisme décrit plus haut des articles 124 et seq. de la *Loi sur les normes du travail* restreint partiellement le recours à ce procédé dont dispose l'employeur.

54 J.-R. CARDIN, *loc. cit.*, p. 159.

55 Voir la décision rendue en 1942 par la Cour de cassation et citée dans BRUN et GALLAND, tome II, p. 200.

56 CAMERLYNCK et LYON-CAEN, p. 398.

57 *Ibid.*, p. 400.

Enfin, les sanctions purement morales, tels l'avertissement verbal ou écrit et la réprimande ont toujours été admises puisqu'elles ne modifient en rien l'ordre contractuel existant entre les parties.

En bref, la thèse contractuelle reconnaît à l'employeur le pouvoir de congédier pour cause, de résilier unilatéralement le contrat avec préavis, de rétrograder et de réprimander. Aucune autre sanction intermédiaire ne pourra être imposée par l'employeur à qui le contrat de travail n'en accorde pas expressément le pouvoir.

Nos voisins des autres provinces canadiennes parviennent aux mêmes conclusions, à propos du pouvoir disciplinaire de l'employeur, sous la *common law*. Les auteurs Brown et Beatty expliquent ainsi ce point :

« ... At common law it appears that, except where there was an express agreement or an established practice, an employer was not entitled to suspend or impose fines upon employees who had engaged in some form of misconduct. Rather, the employer's disciplinary sanctions were limited to severing the employment relationship either for cause, or in the absence of cause, upon proper and reasonable notice »⁵⁸.

Quoique rare, la jurisprudence québécoise des tribunaux de droit commun sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur, semble avoir traditionnellement retenu la thèse contractuelle. En fait, elle se concentre essentiellement sur le congédiement pour cause et la résiliation unilatérale auxquels elle applique les principes généraux de droit civil⁵⁹. Par contre, ces décisions ne nous permettent pas d'affirmer péremptoirement qu'au Québec le droit commun ne reconnaît pas un pouvoir disciplinaire spécifique à l'employeur.

La thèse contractuelle du pouvoir disciplinaire de l'employeur est alléchant de prime abord. Mais, d'autre part, une logique juridique aussi implacable s'inscrit mal dans l'analyse des relations entre l'employeur et le salarié. Affirmer que l'employeur ne possède pas de pouvoir disciplinaire en vertu du contrat de travail cho-

58 BROWN et BEATTY, p. 277 ; à ce sujet, voir aussi PALMER, p. 185.

59 À titre d'exemples, sur ces principes voir : *Dupré Quarries Ltd c. Dupré*, (1934) R.C.S. 528 ; *Ropin Hood Mills Ltd c. Benoit*, (1953) 54 B.R. 387 ; *F. c. Erb Offset Plates*, (1955) C.S. 245 ; *Millan c. Dominion Carpet Co.*, 22 C.S. 234 ; *Martel et al. c. Dozois*, (1960) C.S. 344 ; *Van Alstyne c. Rankin and St-Lawrence Co Ltd*, (1952) C.S. 12 ; *Périna c. Versailles Ford Motor Sales Ltée*, (1974) R.D.T. 590 ; *Levasseur c. Allard 5-10-15 Ltée*, (1972) C.S. 658 ; *Chalifour c. Hall Mark Automotive Centres Ltd*, (1976) R.D.T. 586 ; sur la question de la rétrogradation, la thèse contractuelle a été implicitement recon-

nue dans *Ruel c. La Banque Provinciale du Canada* (1971) C.A. 343.

que le sens commun. Sans nier les règles générales du droit civil, il nous semble que cette thèse oublie certaines subtilités de la notion de subordination juridique.

D'autre part, même d'un point de vue strictement contractuel, l'article 1024 du *Code civil* peut nous être utile pour y assoir le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Ce pouvoir n'est-il pas une conséquence découlant implicitement de toute relation entre employeur et salarié intégrée au contrat de travail par le jeu de l'article 1024 C.c. ? Dans le domaine du travail, il ne faut pas minimiser le rôle de l'usage et de la coutume. Or, nous croyons que l'usage a conféré à l'employeur un pouvoir disciplinaire plus étendu que celui qui lui est attribué par la thèse contractuelle. Pour cette première raison, issue de l'application de l'article 1024 C.c., nous sommes enclins à croire que, même sur une base strictement juridique ou contractuelle, l'employeur possède un véritable pouvoir disciplinaire.

ij) La thèse institutionnelle

Devant les faiblesses de la thèse contractuelle, certains auteurs français ont fondé le pouvoir disciplinaire de l'employeur non plus sur le contrat lui-même, mais plutôt sur le rôle de direction qu'il assume. En effet, l'employeur n'est plus tellement le propriétaire des moyens de production, mais davantage le responsable de la bonne marche de l'entreprise : il est avant tout un gestionnaire qui assume la direction de l'organisation. D'ailleurs cette thèse est très liée à la notion d'appartenance du salarié à une communauté, idée développée par la théorie de la relation de travail.

Ce rôle de direction qu'assume l'employeur lui assure le pouvoir de faire des règlements qui seront la loi interne de l'organisation. Le pouvoir disciplinaire devient le corollaire nécessaire du droit de direction : que serait l'autorité dans une communauté où elle n'aurait pas les moyens d'assurer le respect des règles édictées⁶⁰ ?

Cette thèse fait particulièrement bien ressortir le rôle punitif et correctif de la mesure disciplinaire. En effet, l'employeur interviendra pour corriger le comportement déviant d'un individu qui met

60 P. DURAND et R. JAUSSAUD, T. I, p. 436, pour un exposé complet de cette thèse, voir J. BRETHER de la GRESSAYE, « Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », *Droit social*, 1960, 633.

en péril l'efficacité de l'organisation. Il imposera alors une peine, une sanction punitive qui n'est pas une compensation civile, ce qui illustre bien la nécessité d'un contrôle juridictionnel de ce pouvoir, pour assurer un usage juste et adéquat de ce pouvoir répressif. Un tel contrôle pourrait éventuellement donner naissance à un droit disciplinaire autonome et distinct du droit contractuel.

La Cour de cassation française a lorgné vers cette thèse, en 1945. Elle a en effet validé une suspension imposée par l'employeur, alors que cette sanction n'était pas prévue au contrat de travail. Le tribunal s'est justifié en invoquant le pouvoir disciplinaire de l'employeur inhérent à sa qualité de chef d'entreprise⁶¹. Mais il semblerait que les tribunaux français n'aient pas rejeté pour autant la thèse contractuelle. On n'aurait utilisé la thèse institutionnelle qu'à titre subsidiaire pour pallier une lacune de la première et ainsi accorder à l'employeur un pouvoir que le contrat de travail ne lui attribuait pas⁶².

L'approche institutionnelle du pouvoir disciplinaire ne se retrouverait pas, jusqu'à récemment, dans notre jurisprudence⁶³. Cependant, deux décisions de la Cour supérieure retiennent cette théorie⁶⁴. Il est par contre trop tôt pour savoir si ce raisonnement fera école.

iii) Le pouvoir disciplinaire et la subordination juridique

Ni l'une ni l'autre des deux thèses ci-haut décrites ne peuvent donc actuellement expliquer adéquatement les fondements d'un pouvoir qui est pourtant utilisé quotidiennement par les employeurs québécois. De toute évidence, ce pouvoir existe.

Nous avons déjà mentionné la possibilité de retrouver l'origine de ce pouvoir dans le contenu du contrat individuel de travail tout simplement. L'intégration du pouvoir disciplinaire au contrat de travail se fait par l'intermédiaire de deux véhicules différents reconnus par le même article 1024 du *Code civil*⁶⁵.

61 Citée dans CAMERLYNCK et LYON-CAEN, p. 391 et dans CATALA, p. 365.

62 GROUPEL, p. 23. JAVILLIER, p. 225. Cependant, voir J. SAVATIER, *loc. cit.*, p. 4.

63 DOUCET, *loc. cit.*, p. 294.

64 *Bernatchez c. Le conseil des ports nationaux*, (1978) C.S. 410, à la page 417 (*obiter dictum*) ; voir aussi *West Island Teachers' Association c. Commission scolaire du Sault Saint-Louis*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier no 500-05-00082,9-802, le 24 juillet 1980, citée par R. BLOUIN, *loc. cit.*, à la page 811.

65 Sur le rôle de l'art. 1024 C.c. dans la détermination du contenu contractuel, voir : P.-A. CREPEAU, « Le contenu obligationnel d'un contrat », *Revue du Barreau canadien*, vol. XLIII, no 1, mars 1965, pp. 1 à 48.

L'usage a certainement reconnu à l'employeur le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires au salarié. Une simple observation de la réalité du travail dans l'entreprise en établit la preuve. Or, l'usage par l'article 1024 C.c. détermine, avec d'autres éléments, le contenu d'un contrat civil.

D'autre part, nous savons que la subordination juridique est une clause essentielle du contrat individuel de travail. Sa présence est une condition *sine qua non* de l'existence de ce type particulier de contrat. L'article 1024 C.c. intègre au contrat toutes les conséquences implicites de ses clauses naturelles et essentielles. Or, le pouvoir disciplinaire apparaît comme une conséquence nécessaire de la faculté patronale de diriger le travail du salarié.

Comment pourrait-on affirmer l'existence du pouvoir de direction patronal en niant à l'employeur le pouvoir de faire respecter ses directives. On soutient que le pouvoir disciplinaire ne peut se concevoir comme une clause naturelle d'un contrat qui s'inscrit dans un système où l'égalité des parties contractantes constitue un postulat fondamental. Cet argument ne tient plus face au caractère purement complémentaire du pouvoir disciplinaire. En fait, il n'est que l'accessoire de la subordination juridique, clause essentielle du contrat de travail, qui consacre le pouvoir d'une partie sur l'autre dans l'exécution de certaines obligations.

La définition de la mesure disciplinaire, nous le verrons, lui attribue un rôle correctif et préventif autant que punitif. En sanctionnant un geste du salarié, l'employeur espère le convaincre de changer son comportement ou son attitude. Comme la subordination juridique implique autant la direction du contenu du travail que la façon de le faire, on peut soutenir que le pouvoir disciplinaire patronal est un moyen de corriger la façon dont la salarié rend sa prestation.

Le régime de droit commun permet donc à l'employeur de sanctionner le comportement déviant de son salarié. Plusieurs explications de la source de ce pouvoir se confondent. Nous préférons pour notre part rechercher les fondements du pouvoir disciplinaire dans la définition même du lien de préposition unissant l'employeur et le salarié⁶⁶. D'autres textes de doctrine ou de jurispru-

66 Cette solution est critiquée par BERAUD, pp. 108 et 109. L'auteur y affirme que le pouvoir disciplinaire ne peut provenir du lien de préposition puisque cette préposition patronale continue d'exister même lorsque le lien de préposition est suspendu, dans les cas de grève, par exemple.

dence retiendront d'autres solutions. Dans la réalité quotidienne cependant, la différence ne sera guère perceptible auprès des véritables intéressés.

B — L'autorité patronale sous la convention collective

Qu'advient-il de la faculté patronale décrite plus haut lorsqu'une convention collective régit les relations de travail entre l'employeur et le syndicat accrédité représentant les salariés ?

Parce que le contrat individuel de travail, du moins quant à ses clauses essentielles, survit à l'avènement d'une convention collective et coexiste avec elle, cette dernière ne fondera pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Celui-ci le possède déjà en vertu du contrat de travail. Cependant, la convention collective viendra en régler l'exercice ⁶⁷.

Plusieurs conventions collectives, généralement dans la clause des droits de direction, reconnaissent explicitement à l'employeur le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires. Cette clause n'en est cependant pas le véritable fondement juridique. Tout en réaffirmant et en confirmant l'existence de ce pouvoir entre les mains de l'employeur, une telle clause permet d'en contrôler éventuellement l'utilisation. En d'autres termes, elle limite ce pouvoir plutôt qu'elle ne le crée.

La subordination juridique du travailleur salarié est un élément essentiel du contrat individuel de travail. L'écarter serait nier la qualité de salarié au travailleur partie au contrat. Même le juge Laskin, dans l'arrêt *Mc Gavin Toastmaster Ltd* ⁶⁸, reconnaît l'existence du contrat de travail, au moins à l'embauchage. Or, l'existence même du contrat de travail implique nécessairement la présence de ses clauses essentielles. Ainsi, l'élément de subordination

⁶⁷ CARDIN, *loc. cit.*, pp. 156 et seq. *Contra* : *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de Louis-Hémon c. Commission scolaire régionale Louis-Hémon*, (1979) S.A.G. 737. A la page 741, l'arbitre Jean M. Morency affirme :

« Une certaine jurisprudence soutient que le pouvoir de suspendre prend sa source du contrat individuel de louage de services et par conséquent, c'est la théorie des obligations du Code civil qui est applicable en la matière. En somme, selon les tenants de cette théorie, le pouvoir de suspendre résulterait lui-même du pouvoir du contractant d'ajuster sa propre prestation en fonction de celle du co-contractant.

Bien que cette théorie soit séduisante, elle se fonde sur de fausses prémisses en ce que l'on doit faire une distinction fondamentale entre le contrat individuel de services et le contrat collectif. La procédure de grief n'est une créature que de ce dernier et par conséquent, les principes du contrat individuel de louage de services ne lui sont pas applicables. »

⁶⁸ (1976) J.R.C.S. 718.

juridique ne pourra disparaître complètement dans la relation juridique instituée par la convention collective. Cette constatation est vraie qu'on accepte ou non la théorie des droits résiduels. Nous pourrions dire la même chose de l'obligation de travailler ou de celle de payer le salaire. En ce sens, si la convention collective intervenue modifie l'objet de ces obligations, elle ne les crée point.

Les arbitres de griefs se prononcent rarement sur le fondement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, car généralement la convention collective traite expressément de cette prérogative. D'ailleurs, le droit disciplinaire forgé par les arbitres de griefs n'est pas la conséquence de leur adhésion massive à la thèse institutionnelle, mais plutôt le résultat de l'interprétation de certaines dispositions de la convention elle-même, comme nous le verrons un peu plus loin.

À l'occasion, cependant, certains arbitres ont traité du fondement juridique de ce pouvoir disciplinaire et il faut reconnaître qu'ils ne font pas l'unanimité sur cette question. D'aucuns fondent ce pouvoir uniquement sur le contrat individuel de travail ⁶⁹. Certains autres, par contre, adhèrent d'emblée à la thèse institutionnelle. L'un deux le fit en ces termes :

« ... Le droit pour l'employeur d'imposer la discipline dans son entreprise et, éventuellement, de congédier, ne découle pas du Code du travail ni de la Convention collective. Les modes d'exercice peuvent en être définis ou précisés dans une convention collective, mais nous sommes d'opinion qu'il s'agit là d'un droit inhérent à la fonction de direction qu'a l'employeur, et qui inclut le droit de congédier ou d'imposer la discipline sans qu'intervienne le Code du travail » ⁷⁰.

⁶⁹ A titre d'exemples, voir : *Syndicat des imprimeurs de Beauce c. Compagnie de l'Éclairer Ltée*, (1970) S.A.G. 1007. R.P. Gagnon, arbitre ; *Miller Bros. and Son Ltd c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 631*, (1973) S.A.G. 1166. J.-P. Lalancette, arbitre.

⁷⁰ *Ville de Montréal c. Syndicat professionnel des ingénieurs de la Ville de Montréal*, (1967) R.T.D. 513, à la page 525. V. Melançon, arbitre. Voir aussi à titre d'exemples : *Service forestier de l'U.C.C. c. Domtar Newsprint Ltd*, (1968) R.D.T. 156. V. Trépanier, président ; *Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington*, (1970) S.A.G. 26. A. Rousseau, arbitre ; *Plancher Beauceville Flooring Inc. c. Fraternité unie des charpentiers et des menuisiers d'Amérique, local 2237*, (1973) S.A.G. 549. P. Dionne, arbitre ; *Le Soleil Ltée c. Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1124. P. Dionne, arbitre ; *Service sanitaire Orléans c. Union des employés de service*, (1974) S.A.G. 1328. P. Dionne, arbitre.

Les arbitres de griefs utiliseront donc tantôt la thèse contractuelle, tantôt la thèse institutionnelle pour fonder le pouvoir disciplinaire patronal. Cependant, leur intervention se situe au niveau du contrôle de l'exercice par l'employeur de cette faculté. Ils veillent à ce que ce dernier respecte les termes de la convention collective qui affectent le pouvoir disciplinaire, le cas échéant.

D'ailleurs, dans les lignes qui suivent, nous dégagerons les modifications profondes qu'entraîne la présence d'une convention collective dans l'exercice du pouvoir de direction de la main-d'œuvre dévolu à l'employeur. Nous discuterons successivement l'hypothèse où la convention collective prévoit expressément ce pouvoir et celle où elle est muette à ce sujet.

1. Première hypothèse : la convention collective prévoit le pouvoir disciplinaire de l'employeur

La majorité des conventions collectives reconnaissent à l'employeur le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires et précisent la façon de l'exercer. La convention collective pourra être très précise sur ce point ou au contraire très vague, mais toutes auront pour effet de limiter ce pouvoir que reconnaît le droit commun à l'employeur.

Nous pourrions résumer l'effet des conventions collectives en disant qu'elles ont provoqué la naissance d'un véritable droit disciplinaire. Ce droit disciplinaire se conçoit comme un ensemble de règles entourant l'exercice du pouvoir disciplinaire et visant à fournir au sujet touché par l'exercice de ce pouvoir certaines garanties de justice et d'équité. Pratiquement, le droit disciplinaire impose à l'employeur le respect de certaines procédures minimales lorsqu'il sanctionne le comportement du salarié.

Sous le régime du contrat de travail, le droit disciplinaire est inexistant. L'employeur peut sanctionner immédiatement le manquement du salarié par le congédiement. Le recours du salarié devant les tribunaux de droit commun paraît illusoire et le remède qu'il peut en espérer, l'octroi de dommages-intérêts, guère adéquat. De plus, la possibilité, en matière de contrat à durée indéterminée, de la résiliation unilatérale avec préavis pour laquelle aucun motif n'est requis⁷¹ existe toujours. Bref, le salarié ne bénéficie

⁷¹ En matière de résiliation unilatérale, il faut dorénavant tenir compte des articles 124 et seq. de la *Loi sur les normes du travail*, précitée. Ces nouvelles dispositions législatives auront peut-être comme effet de transposer dans une certaine mesure les règles du

cie à peu près d'aucune garantie quant à l'imposition d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

La convention collective favorise l'éclosion d'un droit disciplinaire en intervenant sous trois aspects : elle limite le droit de l'employeur de recourir à la résiliation unilatérale avec préavis, elle fixe des conditions au recours à la discipline, notamment par la notion de « juste cause » et enfin elle prévoit le contrôle des décisions patronales par l'arbitre de griefs.

Le contrat de travail à durée indéterminée permet à chaque partie de résilier en tout temps l'engagement moyennant un préavis. L'employeur peut donc se servir de cette possibilité à des fins disciplinaires, si les autres sanctions lui sont inaccessibles. Pour empêcher l'utilisation arbitraire de ce droit de résilier le contrat, les conventions collectives le réglementent fortement, en ne permettant d'y recourir que dans les cas de nécessité économique, par exemple lors d'une baisse des activités de l'entreprise. De plus, l'employeur devra généralement respecter l'ancienneté lorsqu'il utilise son pouvoir de résiliation unilatérale pour diminuer sa main-d'œuvre.

La clause d'ancienneté et celle de mise à pied mettent hors de portée le recours à la résiliation unilatérale à des fins disciplinaires. La stricte réglementation de l'usage de ce droit est une condition essentielle à l'existence d'un droit disciplinaire efficace.

La convention accorde généralement le pouvoir à l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire et de congédier pour « une cause juste et suffisante ». Cette notion de juste cause limite singulièrement l'exercice du pouvoir disciplinaire, en prévenant toute forme de discipline arbitraire ou déraisonnable. Par ailleurs, notre droit disciplinaire évolue principalement autour de la définition de cette notion de juste cause.

En plus de réglementer l'exercice de la discipline, la convention collective et le *Code du travail* mettent entre les mains du syndicat un moyen de contrôle des décisions patronales. En effet, la clause de règlement interne des griefs et celle de l'arbitrage instaurent le contrôle nécessaire à l'efficacité d'un éventuel droit disciplinaire. Ce sont d'ailleurs les arbitres de griefs qui ont formulé le contenu du droit disciplinaire, comme cette étude le montrera.

droit disciplinaire issu des rapports collectifs de travail dans les rapports individuels de travail.

Certaines conventions collectives contiennent une clause de mesures disciplinaires plus détaillée. On y prévoira, par exemple, des procédures particulières comme la nécessité d'un avis écrit en guise d'avertissement avant l'imposition de toute sanction plus importante. Certaines conventions décrivent même les sanctions dont dispose l'employeur ou encore prévoient la sanction qui s'applique à telle infraction spécifique.

En résumé, la convention collective ne fonde pas le pouvoir disciplinaire patronal, elle le confirme. D'autre part, grâce à son contenu, le cas échéant, les arbitres de griefs ont établi des règles procédurales qui constituent un véritable droit disciplinaire.

2. Deuxième hypothèse : la convention collective est complètement muette au sujet du pouvoir disciplinaire patronal

Il est rare aujourd'hui qu'on rencontre une convention collective qui soit complètement silencieuse sur le sujet. Dans un tel cas, puisque la convention collective n'en est pas le fondement, l'employeur conserve son pouvoir disciplinaire. Cependant, exerce-t-il ce pouvoir comme le lui permet le droit commun ou est-il soumis aux règles fixées par la jurisprudence arbitrale ? En d'autres mots, peut-il exercer son pouvoir sans contrainte ou doit-il sévir pour juste cause seulement ? Théoriquement, la réponse variera selon l'adhésion ou non à la thèse accordant les droits résiduels à l'employeur.

Selon cette thèse, l'exercice du pouvoir disciplinaire ne saurait être limité par de telles règles en l'absence d'une disposition spécifique à cet effet dans la convention collective. Le droit commun s'applique toujours aux aspects non touchés par la convention collective⁷². Or, celui-ci n'impose aucune restriction au pouvoir disciplinaire patronal.

La Cour suprême en a ainsi décidé dans l'affaire *Paquet*⁷³ et le juge Brossard de la Cour d'appel s'est exprimé de façon encore plus explicite dans l'affaire de l'*Aluminium Company*⁷⁴. De plus, plusieurs arbitres de griefs réfèrent explicitement à la thèse des

⁷² Voir : F. MORIN et R. BLOUIN, p. 338.

⁷³ *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206.

⁷⁴ *Aluminium Company of Canada Ltd c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida*, (1966) B.R. 641.

droits résiduels⁷⁵. Mais les arbitres sont généralement extrêmement réticents à pousser jusqu'au bout l'application de cette thèse à l'endroit des mesures disciplinaires. Ils scruteront à la loupe le texte de la convention pour découvrir un indice permettant de restreindre le pouvoir disciplinaire patronal.

Ainsi, un arbitre a appliqué la notion de « juste cause » à un congédiement pour des motifs disciplinaires, en précisant que l'employeur s'était *implicitement* astreint à cette exigence par la convention collective. Celle-ci mentionnait seulement que le congédiement d'un salarié en période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief arbitral. Il n'en fallut pas plus à l'arbitre pour appliquer le droit disciplinaire à tout congédiement touchant un salarié autre que ceux en période d'essai⁷⁶. Cependant, si vraiment aucune disposition de la convention collective ne rend arbitral un cas de congédiement, l'arbitre ne peut contrôler la décision patronale⁷⁷.

D'autre part, un certain courant progressiste en droit du travail et dont l'actuel juge en chef de la Cour suprême du Canada, le Très Honorable Bora Laskin, est l'un des principaux tenants, nie l'existence des droits résiduels patronaux. Avec l'arrivée d'une convention collective, la philosophie même des relations de travail change entre les parties⁷⁸. Ainsi, le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne saurait s'exercer de façon aussi discrétionnaire sous le régime d'une convention collective, même silencieuse à ce titre, que sous le droit commun. Tout vestige de l'époque « préconventionnelle » doit disparaître pour laisser place aux nouvelles relations patronales-syndicales.

Selon nos observations, cette nouvelle conception des relations de travail se taille une place de plus en plus importante chez nos arbitres de griefs et ce, particulièrement en matière disciplinaire.

⁷⁵ À titre d'exemples, voir *Karen Sorenson c. Union typographique Jacques-Cartier, local 45 et La Presse Ltée*, (1977) S.A.G. 447, J.-G. Clément, arbitre ; *Larman Motor Bodies Ltée c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile (T.U.A.), local 689* (1971) S.A.G. 604, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Les produits Imperial Tobacco Ltée c. Le syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, président.

⁷⁶ *Le syndicat des imprimeurs de Beauce c. La compagnie de l'Éclairer Ltée*, (1970) S.A.G. 1007, R.P. Gagnon, arbitre. Dans la même perspective, voir : *Zeller's (Westerm) Ltd c. Retail, Wholesale and Department Store Union, local 955*, (1975) 1 R.C.S. 376.

⁷⁷ *Le syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Company Ltd*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président.

⁷⁸ MORIN et BLOUIN, pp. 339 et 340.

Par exemple, dès 1971, l'arbitre Pierre-André Lachapelle s'exprimait ainsi :

« ... Cette obligation, d'ailleurs, de ne congédier que pour cause découle de la nouvelle philosophie qu'a instituée dans les rapports du travail la détermination collective des conditions de travail des employés, établissant, par la procédure de grief, un mécanisme de contrôle du pouvoir disciplinaire de l'employeur qui s'exerçait de manière quasi discrétionnaire sous le régime du contrat individuel de travail... » 79.

Avec le développement de cette nouvelle conception des rapports collectifs de travail, il est permis d'espérer que le droit disciplinaire sera de plus en plus structuré et impératif, quel que soit le contenu de la convention collective à cet égard. La position majoritaire prise par la Cour suprême dans l'affaire *Mc Gavin Toastmaster* ne fera que renforcer un courant déjà bien amorcé. Il semble toutefois juridiquement impossible de pallier les lacunes d'une mauvaise définition du grief en invoquant cette thèse. En effet, sous aucun prétexte, l'arbitre de griefs ne peut modifier, ou ajouter à la convention collective 80.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue le nouvel article 100.13 du *Code du travail* québécois. Son premier aliéna se lit ainsi :

« 100.13... matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire... »

Ce texte donne-t-il une compétence *ratione materiæ* à l'arbitre de griefs en matière disciplinaire ou ne lui attribue-t-il que le pouvoir de modifier la sanction à la condition qu'il ait déjà, par la convention, le pouvoir d'entendre des griefs en matière disciplinaire ? La question est d'importance. Si l'article 100.13 donne une compétence complète à l'arbitre en matière disciplinaire, celui-ci pourra intervenir pour imposer à l'employeur le respect des règles du droit

79. *Larman Motor Bodies Ltée c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile (T.U.A.)*, local 689, (1971) S.A.G. 604, à la page 606.

80. Certains arbitres des provinces de *common law* soutiennent qu'en l'absence, dans la convention collective, d'une disposition expresse à cet effet, la notion de « juste cause » s'y retrouve tout de même implicitement. Voir : ELKOURI et ELKOURI, pp. 610 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 278 et 279 ; PALMER, pp. 186 et seq. Cette approche reprend par analogie la théorie de l'« implied term » du droit des contrats.

disciplinaire issu de la jurisprudence arbitrale, et ce même en cas de silence complet de la convention à ce propos. L'arbitre aurait compétence non plus en vertu de la convention mais bien en vertu de la loi. Par contre, selon l'interprétation restrictive, cette nouvelle disposition ne peut justifier l'arbitre de se pencher sur la mesure disciplinaire imposée sans un pouvoir conféré à cette fin par la convention collective.

Une interprétation littérale conduit à conclure que l'arbitre peut toujours intervenir pour modifier la sanction si elle n'est pas juste et raisonnable dans les circonstances. Dès lors, le droit disciplinaire s'appliquerait à tout salarié régi par la convention collective en vertu de l'article 100.13 C.t. et non pas seulement lorsque le texte de la convention le mentionne expressément. L'employeur ne pourrait plus imposer une mesure disciplinaire que « pour juste cause ».

Cependant, d'aucuns soutiennent que l'article 100.13 est la réaction législative à l'affaire *Port Arthur Shipbuilding* 81. Une telle interprétation restrictive ne permet pas à l'arbitre de modifier une sanction s'il n'a pas auparavant le pouvoir d'entendre le désaccord sur la mesure disciplinaire en vertu de la convention. L'article 100.13 n'élargirait pas la notion de grief au sens du *Code* en y incluant les mésententes relatives aux mesures disciplinaires 82.

Cette seconde interprétation tend à être retenue par la jurisprudence et les auteurs québécois 83. Les parties à la négociation collective devront donc être vigilantes dans la définition du grief qu'elles formuleront dans leur convention. Une omission à cette étape peut être fatale à la juridiction arbitrale.

D'autre part, ne pourrions-nous pas soutenir qu'en mettant un terme au débat suscité par l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*, l'article 100.13 introduit la notion de juste cause dans toute convention collective où la mesure disciplinaire constitue un grief 84. En effet,

81. *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs*, (1969) R.C.S. 85.

82. En fait, pour donner compétence à l'arbitre sur tout litige de nature disciplinaire, il faudrait élargir la notion de grief à l'article 1 f) du *Code du travail*.

83. *Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.*, (1979) S.A.G. 240, Jean-Guy Clément, président ; voir aussi : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, pp. 352 et 353.

84. Sur le débat suscité par l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*, voir : P. VERGE et R. GAGNON, « Les lendemains de l'affaire *Port Arthur Shipbuilding* » (1970) 25 *Relations industrielles*, pp. 349-68. Par la même occasion, la vieille querelle sémantique autour de « cause » et « juste cause » à mesure disciplinaire devrait disparaître, l'arbitre ayant dorénavant complète juridiction en vertu de la loi. Au sujet de cette controverse, voir PALMER.

pour utiliser les pouvoirs que lui accorde cette disposition, l'arbitre devra recourir aux divers éléments de la notion de « cause juste et suffisante » pour disposer du litige.

SECTION III — La distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires et ses conséquences*

Nous avons étudié antérieurement les différentes formes de manquements du salarié puis les fondements des pouvoirs qui permettent à l'employeur d'intervenir pour corriger la situation. Nous entendons maintenant analyser à l'aide de la jurisprudence arbitrale les voies offertes à l'employeur lorsqu'il dénote un manquement chez un salarié. En d'autres termes, dans un tel cas, quelle attitude devra-t-il adopter ?

La jurisprudence arbitrale, en interprétant les dispositions de la convention collective, fixe des balises à l'exercice de la prérogative patronale. Une de ces limites réside dans la nature même de la mesure choisie par l'employeur. Celui-ci ne peut utiliser à l'aveuglette toute forme de sanction ou de mesure corrective. Cette dernière devra, aux yeux de l'arbitre qui en jugera éventuellement, être susceptible de corriger la situation qui l'a suscitée.

Nous savons que le salarié peut manquer à ses obligations sans pour autant faire preuve d'intention coupable. Tel est le cas de celui qui n'est plus physiquement capable de faire son travail. La mesure disciplinaire n'améliorera pas la situation puisque le manquement n'est pas volontaire. Cependant, l'employeur n'est pas condamné à l'inertie : il recourra à la mesure non disciplinaire, souvent nommée « administrative » ou « contractuelle ».

➤ Nous verrons dans un premier temps la nature même de la distinction puis nous en analyserons les diverses conséquences. Enfin, nous consacrerons quelques pages à la critique de cette distinction jurisprudentielle qui n'est pas unanimement retenue.

p. 186. Le fait d'inclure ou non la notion de « juste cause » dans la convention collective aura peut-être, toutefois, une incidence sur la fardeau de la preuve, i.e. qui devra démontrer la présence ou l'absence de « juste cause » à mesure disciplinaire ?

* Cette section reprend essentiellement un article de C.D'AOUST et G. TRUDEAU dans la *Revue du Barreau*, tome 41, no. 4, pp. 514 à 564. Les auteurs remercient le Comité de rédaction de la *Revue* de leur en avoir aimablement permis la reproduction.

A — La distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires

Nous verrons que cette distinction apparaît de plus en plus fréquemment dans la jurisprudence arbitrale québécoise. Elle n'est toutefois pas unanimement reconnue. Pour des questions d'opportunité, l'une ou l'autre partie ou même des arbitres la nient à l'occasion. Cependant, dans l'état actuel de notre droit du travail, il se rait dangereux, et à notre avis néfaste, de l'ignorer. Le remède aux conséquences malheureuses qu'une telle distinction peut susciter ne se trouve sûrement pas dans son rejet péremptoire. Mieux vaut tenter d'y pallier en amendant la loi elle-même, c'est-à-dire la convention collective. Nous y reviendrons d'ailleurs plus précisément dans la dernière partie de cette étude.

La distinction entre la mesure disciplinaire et non disciplinaire se retrouve chez plusieurs auteurs étrangers. Ainsi, Brun et Galland l'établissent en ces termes en traitant du congédiement :

« Si un salarié se révèle maladroit, inapte dans l'accomplissement de sa tâche en raison d'une incapacité physique ou professionnelle, il est probable que l'employeur, en se séparant de lui, résilie le contrat de travail pour inexécution ou exécution défectueuse de la prestation de travail (...). La mesure est alors exclusivement contractuelle. Mais lorsque le salarié refuse d'obéir aux ordres du contremaître ou arrive systématiquement en retard, son licenciement peut être présenté — au gré de l'employeur — comme une peine disciplinaire ou comme une mesure contractuelle causée par la « mauvaise exécution » de ses obligations »⁸⁵.

Les auteurs américains aussi réservent un traitement distinct aux problèmes de l'incapacité et de l'incapacité. L'employeur n'est pas tenu de maintenir à son poste le salarié dont la prestation de travail est inadéquate. Toutefois, si son manquement est involontaire, le remède indiqué sera particulier⁸⁶.

Enfin, les auteurs qui ont analysé la jurisprudence arbitrale des autres provinces canadiennes retiennent la même distinction. Le professeur J. M. Weiler la décrit ainsi :

85. A. BRUN et H. GALLAND, pp. 198-199.

86. Voir ELKOURI et ELKOURI, pp. 531 et seq. pour la rétrogradation et pp. 543 et seq. pour le congédiement non disciplinaire ; O.W. PHELPS, *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1959, pp. 59 et seq.

« ... there is a general recognition among arbitrators that an employee who is absent, or unable to do the required work may be terminated not as punishment, but simply because he has repudiated the contractual nature of the employment relationship. In so many words, these awards suggest that a non-culpable employee's status may be altered because his disability has produced a situation in which the employer is simply not getting what he bargained for »⁸⁷.

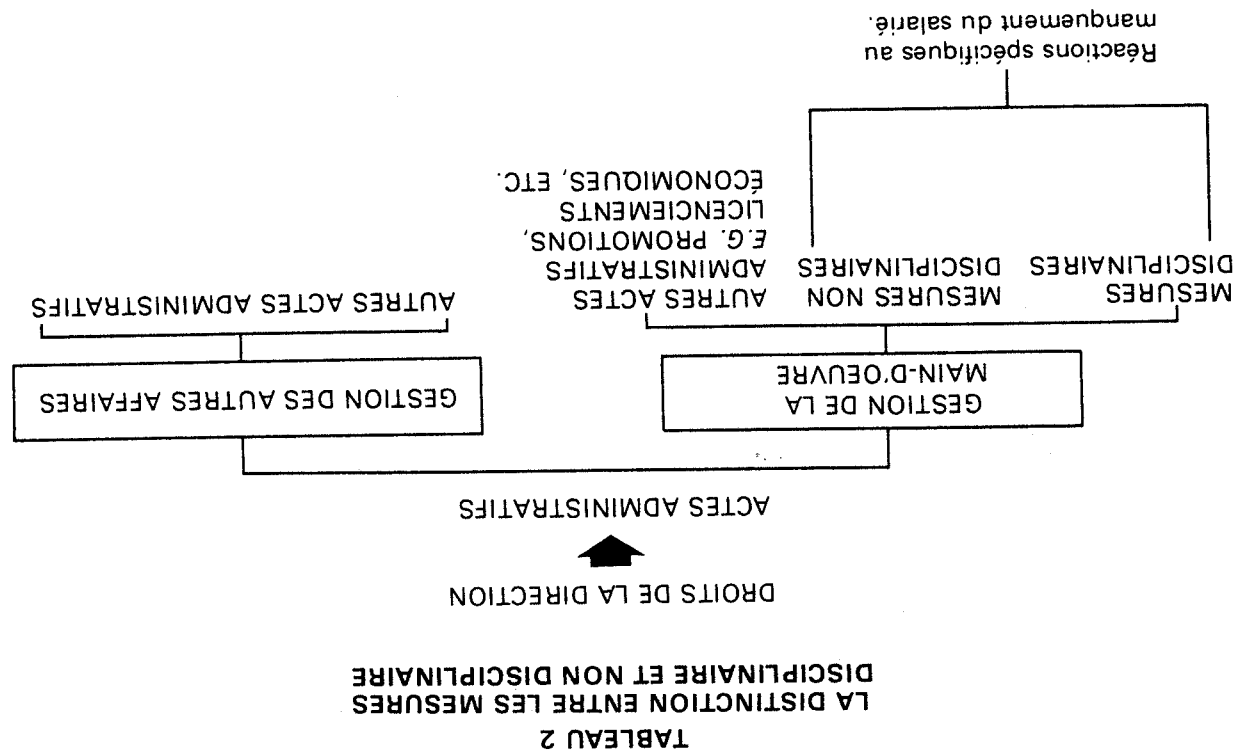
Avant d'étudier les propos des auteurs et arbitres québécois sur le sujet, il serait utile, croyons-nous, de tenter de dissiper la confusion sémantique régnant autour de cette distinction. L'employeur, détenteur dans notre système du pouvoir de direction de l'entreprise et donc de gestion de la main-d'œuvre, pose des actes administratifs pour gérer l'ensemble de la communauté. Ces actes ou décisions administratifs viseront tantôt la gestion des affaires, tantôt la gestion du personnel.

Dans le domaine de la gestion de la main-d'œuvre, la décision administrative est parfois une réaction à un phénomène complètement extrinsèque au(x) salarié(s). Ainsi en est-il des mises à pied ou des licenciements causés par une conjoncture économique défavorable ou encore des mouvements de personnel dus à des changements technologiques.

D'autre part, l'employeur est aussi justifié de réagir au manquement d'un salarié provenant d'un changement dans ses propres caractéristiques. Il est à noter cependant que l'employeur pourra recourir au même geste à l'endroit d'un manquement collectif (e.g. la grève illégale). L'employeur pose alors un acte administratif dans son sens générique. Cet acte d'administration prendra une coloration disciplinaire lorsqu'il vise à corriger un manquement volontaire du salarié. C'est la mesure disciplinaire.

Quand l'acte administratif correspond à un manquement involontaire, non coupable, du salarié, nous le qualifions de mesure non disciplinaire. Le terme n'est pas idéal, parce que relativement imprécis, mais nous l'adoptons faute de mieux. Nous utiliserons donc dorénavant le terme « mesure non disciplinaire » pour décrire toute réaction patronale spécifique au manquement involontaire

87. J.M. WEILER, « Non culpable cause for discharge : a new perspective » in M.A. HICKLING (1977), pp. 39 et 40. Voir aussi : BROWN et BEATTY, pp. 302 et seq ; PALMER, pp. 318 et seq ; YOUNG, (1980), notamment aux chapitres 2 et 9.



du salarié. Le tableau 2 illustre ces descriptions passablement abs- traites.

La confusion dans le vocabulaire provient du fait que les arbi- tres décrivent la même réalité en des termes différents. Ainsi, au Québec, nous rencontrons souvent dans la jurisprudence les termes « mesure administrative » ou « mesure contractuelle », lorsqu'il est question de ce que nous avons convenu de nommer une « me- sure non disciplinaire ».

Nous écartons le terme « mesure administrative », parce que la sanction disciplinaire pourrait aussi être qualifiée de mesure ad- ministrative, émanant elle-même de l'administration. Quant à l'ex- pression « mesure contractuelle », elle est empruntée aux auteurs français qui analysent la réaction patronale à la lumière des règles du droit civil. Là aussi, nous hésitons à adopter cette dénominati- on puisque la mesure disciplinaire peut aussi être qualifiée de contractuelle.

La distinction entre les mesures disciplinaire et non disciplinai- re se rencontre fréquemment dans la jurisprudence arbitrale québé- coise. Nous verrons maintenant en quels termes elle est faite. Au- paravant, une mise en garde s'impose. Cette distinction repose sur des principes qui, s'ils sont clairs conceptuellement, ne se déga- gent pas aussi facilement de la jurisprudence. Chaque décision est un cas d'espèce où l'arbitre doit avant tout solutionner un problè- me. Considérer la jurisprudence sur un sujet et en dégager des tendances est toujours périlleux, puisque les décisions sont sou- vent utilisées hors contexte. C'est pourquoi nous hésitons à affir- mer péremptoirement l'existence de théories jurisprudentielles. Particulièrement lorsqu'il s'agit d'établir la frontière entre les champs disciplinaire et non disciplinaire, la jurisprudence n'est pas constante, les arbitres jugeant parfois en équité plutôt qu'en droit. Le lecteur doit donc garder à l'esprit que notre étude porte sur une zone flottante de la jurisprudence. Rien n'est vraiment fixé et les avenues demeurent ouvertes aux solutions originales.

L'arbitre Jean-Marie Lavoie, dans un passage cité à plusieurs reprises, présente bien la nuance entre les champs disciplinaire et non disciplinaire :

« Est-ce que le congédiement de Monsieur Soucy constitue une mesure disciplinaire ? La réponse est difficile. En effet le travail d'un ouvrier peut être insatisfaisant pour bien des rai- sons. D'abord il peut s'expliquer par la négligence, la paresse

ou le manque de motivation de l'ouvrier concerné. Par contre il peut également résulter de l'inaptitude physique ou intellec- tuelle (l'incompétence « stricto sensu ») du salarié. Il nous sem- ble, quant à nous, qu'on ne peut parler d'infraction disciplinai- re que dans le premier cas. En effet bien que la jurisprudence arbitrale ne soit pas toujours claire sur le sujet il semble que la notion d'infraction disciplinaire implique, de la part de l'ou- vrier, un manquement quelconque aux règles de l'entreprise (règles écrites ou non), une conduite coupable que la mesure ou la sanction disciplinaire aura justement pour fonction de pu- nir et de corriger.

L'incompétence comme telle ne peut donc être considérée comme une infraction disciplinaire⁸. En effet, on ne peut, en ce cas, reprocher à l'ouvrier d'avoir eu une conduite coupable. Il est simplement incapable de satisfaire aux exigences norma- les d'une tâche et cette lacune en est une qui ne peut être cor- rigée par une mesure disciplinaire.

⁸ *Association des industriels laitiers de la Province de Québec Inc. (section de Québec), Laiterie City Ltée. Syndicat national catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G., p. 495 à la page 498 ; *Re Commercial Telegrapher's Union and Canadian Pacific Rail- way Co.*, 22 L.A.C., p. 312 à la page 315 ; *Re Canadian Steelworker's Union and Steels Co.*, 22 L.A.C., p. 45 ; etc. »⁸⁸.

L'arbitre Louis B. Courtemanche discute en ces termes de cette dichotomie :

« ... L'importance de la distinction tient en ce que les deux manquements s'apprécient selon des critères différents. Le re- proche d'ordre contractuel ne met en cause que la capacité du travailleur à remplir sa tâche. Le reproche d'ordre disciplinaire

⁸⁸ *Le syndicat national des employés de la Commission scolaire régionale St-Fran- çois c. La Commission scolaire régionale St-François*, (1972) S.A.G. 971, aux pages 983 et 984. Ce passage est notamment cité dans : *Le Soleil limitée c. Le syndicat des journaliers de Québec inc.*, (1973) S.A.G. 1124, P. Dionne, arbitre ; *René Gauthier c. La librairie Beau- de chemin Ltée*, (1977) S.A.G. 1026, J.-L. Dubé, arbitre ; *Syndicat national des employés du centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, (1978) S.A.G. 1105, J.-L. Dubé, président ; *Alliance des infirmières de Montréal c. Centre hospita- lier Valleyfield*, A.H.P.O. 927-00-10, le 28 janvier 1981, J.-Y. Durand, président ; *La cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers pompiers de la cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, M. Morin, arbitre ; *Syndicat des travailleurs de l'hôpital Notre-Dame c. Hôpital Notre-Dame*, grief de J. Richard et al., décision non publiée rendue le 10 avril 1980, J.-Y. Durand, arbi- tre.

s'adresse à la volonté du salarié à épouser les objectifs de la communauté de travail. Un même fait (l'absence) sera donc apprécié différemment selon la nature du manquement qu'il entraîne. De la maladie, de la force majeure nous sommes victimes, mais de la malice ou de la négligence, des actes et omissions qui dépendent de notre volonté nous sommes responsables et nous devons en répondre »⁸⁹.

Ces deux citations illustrent bien le fondement principal de la distinction : le caractère volontaire ou non du manquement reproché au salarié. La mesure disciplinaire ne peut s'appliquer qu'à la faute volontaire du salarié, puisqu'elle vise principalement à punir pour corriger. Un arbitre la décrit d'ailleurs en ces termes :

« Il y a sanction disciplinaire lorsque l'employeur en vertu de son pouvoir de direction, vise à punir et donc à corriger ce qu'il juge être un manquement aux règles de l'entreprise. L'employeur a pour rôle d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et son pouvoir disciplinaire, une des facettes de son pouvoir de direction, l'autorise à sanctionner, à réprimer tout comportement qui perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise. Cette sanction, en même temps qu'elle vise à corriger un comportement fautif ou à tout le moins jugé fautif, a aussi pour but de servir d'exemple pour ceux qui seraient tentés d'adopter ce même comportement fautif ou jugé fautif. Une mesure disciplinaire est donc essentiellement répressive ; son but est de punir, corriger et de faire un exemple »⁹⁰.

La mesure non disciplinaire n'entre en jeu que lorsque le manquement du salarié est involontaire, impossible à corriger. C'est

89. *Noranda Metal Industries Ltd c. Les métallurgistes unis d'Amérique (unité locale 6932)*, (1975) S.A.G. 5, L. B. Courtemanche, arbitre, à la page 10.

90. *Cité de Sillery c. Syndicat des employés municipaux de Sillery*, (1977) S.A.G. 1582, à la page 1592, R. Breton, arbitre. Cette même notion de mesure disciplinaire est reprise entre autres dans *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal c. Hôpital Jean-Talon*, A.H.P.Q. 327-01-06, le 28 août 1979, A. Rousseau, président ; *L'Université du Québec à Montréal c. Le Syndicat canadien de la Fonction publique des employés de l'UQAM*, (1972) S.A.G. 508, P.-A. Lachapelle, arbitre, à la page 519 ; *Le Soleil Limitée c. Le Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1124, P. Dionne, arbitre, à la page 1133 ; *La ville de Charny c. Le Syndicat des employés municipaux de Charny*, (1979) S.A.G. 423, M. Morin, arbitre, à la page 444 ; *Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe c. Alliance des infirmières de Montréal, section Hôtel-Dieu de St-Hyacinthe*, A.H.P.Q. 122-00-10, le 21 février 1978, V. Larouche, arbitre. Dans *Canron Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 444, l'arbitre R. Leboeuf traite de la mesure disciplinaire dans les termes suivants, à la page 445 : « ... une mesure disciplinaire, dans le domaine de l'absentéisme par exemple, cherche à corriger une situation correctible (sic) qui permettra aux relations employeur-employé de reprendre leur allure normale ».

pourquoi on les rencontre généralement en matière de capacités et de compétence du salarié à effectuer la prestation de travail.

L'absentéisme chronique, sous réserve du contenu de la convention collective, peut entraîner une mesure non disciplinaire, l'employeur n'étant pas tenu de conserver à son emploi un salarié régulièrement absent⁹¹. Il faut cependant, pour appliquer une telle mesure, que la cause de l'absence soit hors du contrôle du salarié ; autrement, c'est la mesure disciplinaire qui est indiquée. Une telle nuance peut être difficile à percevoir dans la réalité de chaque cas⁹².

L'incapacité physique ou intellectuelle à rendre adéquatement la prestation de travail est une autre source de la mesure non disciplinaire. Cette incapacité peut provenir indifféremment de la maladie ou d'un accident, le facteur important étant l'effet sur la prestation de travail⁹³. L'incapacité ou encore l'impossibilité d'accomplir le travail peut, dans certains cas, tenir de circonstances plus inusitées, telles l'expulsion du syndicat⁹⁴ ou la suspension du permis de conduire⁹⁵.

91. À titre d'exemples, voir : *La ville de Saint-Lambert c. S.C.F.P., local 310, mémoires*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre ; *Steinberg Ltée, c. Union des employés de commerce, section locale 501*, (1978) S.A.G. 440, C. Rondeau, arbitre ; *Syndicat international des travailleurs de l'industrie pétrolière chimique c. B.P. Canada*, (1978) S.A.G. 1453, H. Frumkin, président ; *Syndicat national des employés du centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président ; *Hôtel-Dieu de Montréal c. Le syndicat international des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal*, (C.S.N.), A.H.P.Q. 327-01-10, le 27 novembre 1980, J.-Y. Durand, président.

92. Pour une illustration de ces difficultés, voir : *Le syndicat des imprimeurs de St-Jean c. Les éditions Richelieu inc.*, (1977) S.A.G. 906, J.-Y. Durand, arbitre ; *L'Hôpital Ste-Croix de Drummondville c. L'Association des employés d'hôpitaux de Drummondville*, A.H.P.Q. 326-01-13, le 11 avril 1978, R. Breton, président.

93. À titre d'exemples, voir : *Legrade Inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec inc.*, (1978) S.A.G. 951, G. Laflamme, arbitre ; *Steinberg Ltée c. L'Union des employés de commerce, section locale 503 (R.C.I.A.)*, (1978) S.A.G. 966, L.E. Roy, arbitre ; *Alliance des infirmières de Montréal c. Centre hospitalier Valleyfield*, A.H.P.Q. 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, arbitre ; *La Communauté urbaine de Montréal c. La Fraternité des policiers de la C.U.M. inc.*, (1979) S.A.G. 1641, A. Rousseau, arbitre ; *Hupp Canada c. L'Association internationale des travailleurs de l'aérospatiale, local 1148*, (1980) S.A.G. 13, P. Imbeau, arbitre.

En matière d'alcoolisme, voir particulièrement : *La Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. La Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, A. Sylvestre, arbitre.

94. *Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David*, (1977) S.A.G. 23, R. Tremblay, arbitre.

95. *Ville de Sainte-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Sainte-Foy*, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre.

Enfin, l'incompétence du salarié, son rendement médiocre, justifient l'employeur de recourir à une mesure non disciplinaire à son endroit. Mais encore faut-il que ce manquement soit réellement involontaire, le piètre rendement pouvant tout aussi bien être un geste délibéré de la part du salarié. Ce dernier cas ramène alors l'incompétence dans le secteur disciplinaire. Cette question délicate est laissée à l'arbitre, le juge des faits de chaque cas ⁹⁶.

Cette distinction que font les arbitres entre les mesures disciplinaire et non disciplinaire se retrouve, à un niveau plus général, dans la Fonction publique. Le Professeur Dussault la présente ainsi :

« Peut-on dire que toute mesure administrative prise à l'égard des fonctionnaires dans le but d'assurer une plus grande efficacité et un meilleur rendement du service public peut être qualifiée de « mesures disciplinaires » ? Certes pas, puisqu'il pourra se présenter des situations complètement indépendantes de la volonté du fonctionnaire, telles la maladie, l'incapacité ou, encore, le surplus de personnel qui, dans l'intérêt du service public, devront donner lieu à des mesures administratives, dépourvues de tout caractère répressif » ⁹⁷

Depuis, comme nous le verrons plus loin, la nouvelle *Loi sur la fonction publique* ⁹⁸ a prévu un aménagement distinct du régime disciplinaire pour les cas d'insuffisance professionnelle.

Comment les arbitres de griefs québécois justifient-ils cette possibilité qu'a l'employeur de réagir à certains manquements du salarié par une mesure non disciplinaire ? Nous avons décelé deux

96. Ces principes sont clairement exposés dans : Le Syndicat national des employés de la Commission scolaire régionale de St-François c. Commission scolaire régionale St-François, (1972) S.A.G. 971, J.-M. Lavoie, arbitre. Voir aussi : L'Association patronale des services hospitaliers de Québec inc. c. Le Syndicat national catholique des services hospitaliers inc., R.D.C.D. 562.3, le 31 janvier 1966, J.-R. Cardin, arbitre ; Gouvernement de la Province de Québec c. S.C.F.P. (unité ouvrière) et Marcel Poulin, D.F.P.Q. dossier 02-75-2838, le 4 juillet 1978, J. Bérubé, arbitre ; La Commission scolaire de Taillon c. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 67, (1978) S.A.G. 107, L. Cossette, président ; Rémi Carrier inc. c. Le Syndicat des employés de Rémi Carrier (C.S.N.), (1978) S.A.G. 947, C. D'Aoust, arbitre ; Hôpital Royal Victoria c. Les infirmières et infirmiers unis inc., A.H.P.Q. 327-06-02, le 21 juin et le 9 décembre 1977, G. Duluède, président.

97. RENÉ DUSSAULT, *Traité de droit administratif canadien et québécois*, Tome I, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1974, p. 429. Le professeur Garant présente les mêmes observations dans *La Fonction publique canadienne et québécoise*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, aux pages 285 et seq.

98. L.O. 1978, c. 15.

courants dans la jurisprudence. Le premier s'inspire des règles traditionnelles du droit civil alors que le second retient une vision plus institutionnelle des pouvoirs patronaux.

L'arbitre Jean-Réal Cardin adhère au premier courant en l'expliquant ainsi :

« Il est conforme aux principes élémentaires du droit du travail, que si un employé pour quelque raison que ce soit, et sans nécessairement qu'il y ait faute de sa part, devient incapable de remplir ses fonctions d'une façon raisonnable, c'est-à-dire d'assumer sa part d'obligation vis-à-vis son employeur, celui-ci, en vertu de la nature bilatérale du contrat qui le lie à cet employé, est par le fait même libéré de ses obligations envers ce dernier et peut rompre ce contrat, c'est-à-dire remercier l'employé de ses services ou lui assigner un autre travail qui puisse être accompli à la satisfaction des deux parties.

Cette règle vaut tout aussi bien en droit collectif du travail qu'en droit individuel. Mais alors la convention collective en vigueur entre les parties, lorsqu'elle régit des situations comme celle qui est devant nous, impose ses règles et détermine en conséquence l'exercice des droits et obligations de l'employeur et de l'employé en de tels cas » ⁹⁹

L'employeur utilise les pouvoirs qu'accorde le droit civil à tout contractant qui peut demander au tribunal la résolution du contrat en cas d'inexécution de la part du débiteur ¹⁰⁰. Cependant, le caractère personnel de la prestation de travail a incité les tribunaux à permettre à l'employeur de procéder unilatéralement, quitte à ce que le salarié conteste par la suite les motifs du congédiement ¹⁰¹. Pour plusieurs arbitres, c'est dans ces règles du droit civil qu'il faut rechercher les fondements de la mesure non disciplinaire,

99. Les produits Impérial Tobacco Ltée c. Le syndicat international des travailleurs de tabac, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, arbitre, à la page 553. On retrouve cette utilisation du droit civil pour expliquer la mesure non disciplinaire dans plusieurs autres décisions québécoises ; voir à titre d'exemples : Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvrière) et André Boutet, D.F.P.Q. dossier 02-66-3328, le 20 mars 1969, Jacques Perrin, arbitre ; La ville de Granby c. Le syndicat national des employés municipaux de Granby, (1971) S.A.G. 927, J.-L. Bergeron, arbitre ; Dominion Glass Co. Ltd. c. Les ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 206, (1974) S.A.G. 914, P.-A. Lachapelle, arbitre ; Noranda Metal Industries Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique (unité locale 6932), (1975) S.A.G. 5, L.B. Courtemanche, arbitre ; Syndicat national des employés du centre hospitalier de St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président.

100. Art. 1065 C.c.

101. Dupré Quarriés Ltd c. Dupré, (1934) R.C.S. 528.

l'employeur étant partie à un contrat civil, le contrat individuel de travail ¹⁰².

D'autres arbitres voient dans la mesure non disciplinaire une simple émanation du pouvoir de gérer la main-d'œuvre que détiennent l'employeur. Ce droit de gestion se retrouve souvent expressément inscrit dans la convention collective. En cas de silence de la convention, il s'infère des droits généraux de direction. L'employeur ne pouvant rencontrer les impératifs de la production et gérer efficacement l'entreprise en maintenant en poste un salarié incapable ou incompetent, on lui reconnaît le droit de remédier à la situation ¹⁰³. En ce sens, les arbitres lui reconnaissent le pouvoir d'apprécier la compétence du salarié ¹⁰⁴.

Parce qu'il détiennent les droits de la direction, l'employeur ne pourra non plus tolérer que l'inaptitude d'un salarié mette en péril la sécurité d'autres travailleurs ou même encore les biens de l'entreprise ¹⁰⁵.

Dans la Fonction publique, on a retenu cette approche pour justifier la mesure non disciplinaire. Le professeur Dussault le fait ainsi :

« ... Par exemple, en cas de maladie, d'invalidité ou d'insuffisance (incapacité) professionnelle, l'efficacité du service public peut être sérieusement compromise, si l'Administration n'intervient pas. Les mesures purement administratives qui seront alors justifiées sont d'une nature qui diffère essentiellement de celle des mesures disciplinaires, bien que les deux types puissent avoir la même finalité — l'intérêt du service — et a parfois le même effet pratique, tel le congédiement. » ¹⁰⁶

102. Cette approche « contractuelle » se retrouve aussi chez les arbitres des autres provinces canadiennes : voir J.M. WEILER, *loc. cit.*, pp. 39 et 40.

103. A titre d'exemple, voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. et Willie Cullerier et al.*, D.F.P.O. dossier 02-66-2252, le 6 novembre 1979. R. Lippé, arbitre ; *Association des Industriels laitiers de la P.Q. (section Québec) et Laiterie City Ltée c. Syndicat national catholique du lait inc.*, (1970) S.A.G. 495, P. Verge, arbitre.

104. *Le Soleil Ltée c. Le syndicat des journalistes de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1124, P. Dionne, arbitre ; *Conrad Dubé c. Ministère des transports*, (1977) S.A.G. 385, J. Bousquet, arbitre.

105. Pour un exemple d'application de ce principe, voir : *Asbestos Corporation Ltd. c. Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Ltd. inc.*, R.D.C.D. 772-1, le 29 juillet 1965, J.-L. Pélouin, président ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Marcel Poulain*, D.F.P.O. dossier 02-75-2838, le 4 juillet 1978, J. Bérubé, arbitre.

106. R. DUSSAULT, *op. cit.*, p. 431.

Que ce soit en vertu de sa qualité de partie à un contrat régi par le droit civil ou en tant que détenteur des pouvoirs de la direction, l'employeur possède indubitablement la faculté d'imposer une mesure non disciplinaire pour remédier à un manquement involontaire du salarié.

Jusqu'à maintenant, nous sommes demeurés au niveau des principes dans la discussion de la distinction entre mesures disciplinaires ou non. Cependant, cette distinction a été proposée dans la jurisprudence arbitrale pour répondre à des problèmes bien réels. Nous verrons dans les prochaines pages les principales conséquences résultant d'une telle distinction entre les mesures qui peuvent affecter le salarié.

Il importe de rappeler que cette distinction entre les deux types de mesures n'est pas unanimement retenue. D'importantes prises de position à l'effet contraire se retrouvent chez certains auteurs et dans la jurisprudence. Il serait plus logique de traiter de cet autre courant ici, mais pour des raisons de commodité, nous préférons en reporter la discussion à la fin de cette section alors que nous aurons établi les conséquences pratiques de la distinction.

B — Les conséquences de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires

La distinction entre les deux types de mesures prises par l'employeur à la suite d'un manquement du salarié est fréquemment invoquée devant l'arbitre de griefs. Quelquefois, ce sera pour attaquer la juridiction même de l'arbitre sur la mesure ou sur certaines réclamations comprises dans l'énoncé du grief, alors qu'à d'autres occasions on contestera l'application à la mesure non disciplinaire de principes procéduraux ou de preuve prévalant lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire. Nous entendons maintenant discuter de la façon dont les arbitres de griefs disposent de ces interventions, une fois admise la distinction fondamentale entre la nature des deux mesures.

1. Effet sur la juridiction de l'arbitre de griefs

Dans notre système de relations de travail, l'arbitre de griefs détient sa juridiction du *Code du travail* et de la convention collective. Le premier est un texte législatif général dont l'article 1 f) définit le grief comme « toute mésestante relative à l'interprétation ou à

l'application d'une convention collective »¹⁰⁷. À moins que la convention collective n'élargisse expressément cette définition du grief arbitral, l'arbitre ne pourra entendre que les litiges portant sur les termes de la convention. Ainsi, la mesure disciplinaire doit faire l'objet d'une disposition de la convention pour que l'arbitre ait juridiction pour entendre un litige portant sur une telle sanction¹⁰⁸. Il doit en être de même pour la mesure non disciplinaire : l'arbitre n'aura juridiction que si la convention la lui accorde.

Lorsqu'un grief est déposé par le syndicat, à la suite d'une mesure prise à l'encontre d'un salarié, le procureur patronal contestera par une objection préliminaire la juridiction de l'arbitre s'il peut soutenir qu'il s'agit d'une mesure non disciplinaire relevant du domaine exclusif des droits de la direction.

Bien que l'objection patronale soit de taille, elle ne s'avère pas très efficace dans la pratique, l'arbitre devant d'abord recevoir une preuve pour pouvoir se prononcer sur la nature de la mesure patronale. La Cour supérieure a même récemment émis un bref d'évocation pour excès de juridiction à l'encontre d'un arbitre qui, sans entendre la preuve des motifs, avait qualifié de disciplinaire un congédiement¹⁰⁹.

L'arbitre a donc compétence pour recevoir la preuve de chaque partie en rapport avec le litige. Cependant, qu'en sera-t-il de sa décision dans l'hypothèse où la preuve révèle l'imposition d'une mesure non disciplinaire ?

Plusieurs réponses doivent être envisagées selon le contenu de la convention collective. Cette dernière lie l'arbitre lorsqu'elle contient des dispositions pertinentes au litige. Si elle est complètement muette sur le sujet et si elle n'élargit pas la notion de grief au

107. Art. 1 f) du Code du travail.

108. À titre d'exemple, voir *André Filion et le syndicat canadien des travailleurs du papier, local 866 c. Canadian Gypsum Company Limited*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président.

109. *Centre hospitalier Jonquière c. L'Alliance des infirmières du Saguenay*, Cour supérieure, dossier 150-18-00020-78, le 3 octobre 1978, M. le juge André Trottier. Cette décision a été confirmée, sur le mérite de l'évocation, le 17 mars 1980 par M. le juge Roger Chouinard. Ce dernier jugement est porté en appel. En jurisprudence arbitrale, voir : *René Gauthier c. Librairie Beauchemin Ltée*, (1977) S.A.G. 1026, J.-L. Dubé, arbitre ; *Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, (1978) S.A.G. 1105, J.-L. Dubé, arbitre ; *Clinique médicale de l'est c. Syndicat des employés de la clinique médicale de l'est*, (1979) S.A.G. 1759, J.-Y. Tremblay, arbitre ; *La Cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, M. Morin, arbitre.

sens du Code du travail, l'arbitre ne pourra certes réviser la décision patronale. Cependant, les arbitres de griefs sont réticents à adopter une conclusion aussi radicale.

Certaines conventions collectives accordent à l'employeur le pouvoir de congédier pour une « cause juste et suffisante ». Parce qu'une telle disposition ne fait pas de distinction entre la nature disciplinaire ou non du congédiement, les arbitres appliquent les critères de la notion de « juste cause » à tout grief contestant un congédiement¹¹⁰. Si l'employeur utilise une mesure non disciplinaire autre que le congédiement, l'arbitre ne pourra par contre utiliser les éléments de la « juste cause ». Ceci ne privera cependant pas l'arbitre de tout pouvoir à l'endroit d'une mesure non disciplinaire.

La mesure disciplinaire, à condition de donner lieu à un grief arbitral, peut toujours être révisée et modifiée par l'arbitre. La convention, ou à défaut le Code du travail, lui en donne la possibilité. Rien de tel à l'endroit de la mesure non disciplinaire, à moins d'une clause spécifique dans la convention collective. C'est pourquoi, quand une question de juridiction entre en jeu, une certaine jurisprudence nie l'existence de la distinction entre les mesures non disciplinaires et disciplinaires, préférant alors traiter toute réaction patronale à l'endroit d'un manquement du salarié comme une mesure disciplinaire¹¹¹. Dans une telle perspective, l'arbitre exerce la même juridiction sur toute réaction patronale à l'endroit d'un manquement du salarié.

110. *Normetal Mining Co. c. Métallurgistes unis d'Amérique* (4515), (1967) R.D.T. 148, J. Bousquet, président ; *Dominion Glass Co. Ltd c. Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, local 206, (1974) S.A.G. 914, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et L. Brouillette*, D.F.P.O. dossier no. 02-75-1565, le 20 octobre 1976, J. Bérubé, arbitre.

111. Pour un exposé de cette position, voir : MORIN et R. BLOUIN, pp. 349 et seq. À la page 351, les auteurs se prononcent ainsi :

« En définitive, il nous apparaît que ce qui semble une simple question de sémantique ne devrait pas contribuer à restreindre le pouvoir d'intervention d'un tribunal d'arbitrage de griefs et l'exercice de moyens curatifs. La ligne frontalière entre ces notions nous apparaît souvent trop finement tracée pour être capable de la dégager avec sûreté et a priori. Il convient, croyons-nous, d'aborder ces questions d'une façon plus pragmatique ». La Cour d'appel du Québec s'est prononcée dans le même sens dans une décision non publiée : *Syndicat des professeurs du Collège Édouard-Montpetit c. CEGEP Édouard-Montpetit*, dossier no. 500-09-000022-780, le 14 avril 1978. La position de la Cour d'appel a été retenue par la Cour supérieure lors du jugement sur le mérite de l'évocation rendu le 3 avril 1981 par M. le juge Claude Benoit, *Jurisprudence Express* no. 81-457.

Même en conservant la distinction fondamentale exposée plus haut, l'arbitre de griefs peut toutefois intervenir pour vérifier si la mesure non disciplinaire est abusive ou discriminatoire. Cette juridiction ne porte pas sur le fond comme c'est le cas en matière de sanction disciplinaire. Il s'agit plutôt de s'assurer que l'employeur n'a pas excédé lui-même son pouvoir en utilisant une mesure s'avérant déraisonnable dans les circonstances de l'espèce. Cette orientation, rencontrée généralement dans la jurisprudence¹¹², est la conséquence logique de la définition de la mesure non disciplinaire comme émanation des droits de la direction.

Bref, il est plutôt rare que l'arbitre n'ait aucune juridiction sur un grief contestant une mesure non disciplinaire. Dans certains cas, la convention collective permet de lui appliquer la notion de juste cause. Plusieurs autres décisions l'assimilent à l'exercice d'un droit de la direction et la contrôlent dans cette perspective. Enfin, certains rejettent tout simplement la distinction.

2. Effet sur le pouvoir d'intervention de l'arbitre

Si la distinction faite entre une sanction disciplinaire et un manquement non disciplinaire annihile rarement la juridiction de l'arbitre, son intervention diffèrera dans les deux cas. L'arbitre dispose d'une large discrétion en cas de griefs à caractère disciplinaire. Il peut réviser au fond la décision patronale et substituer son jugement à celui de l'employeur pour modifier la sanction initialement imposée.

La démarche de l'arbitre est différente lorsqu'il dispose d'un grief contestant l'imposition d'une mesure non disciplinaire. Nous avons souligné que la jurisprudence analyse ce geste patronal comme une manifestation des droits exclusifs de la direction. C'est pourquoi l'arbitre contrôle la légalité de la mesure non disciplinaire, mais il ne la revise pas. En d'autres termes, il ne peut substituer son jugement à la discrétion patronale. Les conséquences de cette

112 Voir à titre d'exemple : *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *J. Murray, D.F.P.O.*, dossier no. 02-66-2906, le 4 septembre 1973, J. Bérubé, arbitre ; *Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec c. Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 1053, H.B. Lande, arbitre ; *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, section locale 503 (R.C.I.A.)*, (1978) S.A.G. 966, L.E. Roy, arbitre ; *Ville de Ste-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Ste-Foy*, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre ; *La cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, M. Morin, arbitre.

approche apparaissent à deux niveaux : dans l'intervention de l'arbitre et dans sa décision.

L'intervention de l'arbitre en matière de mesure non disciplinaire est limitée à un contrôle de validité. L'employeur avait-il le pouvoir de recourir à une telle mesure ? Nous avons déjà vu la façon dont la jurisprudence et la doctrine traitent des sources du pouvoir patronal de réagir au manquement non volontaire du salarié. Cependant, le contenu de la convention collective peut restreindre singulièrement l'exercice de cette prérogative¹¹³. L'arbitre doit s'assurer de son observation par l'employeur.

Dans l'hypothèse où la convention collective n'altère pas essentiellement le pouvoir patronal de recourir à la mesure non disciplinaire, l'arbitre ne peut à son tour que vérifier s'il n'a pas abusé de cette faculté.

En d'autres termes, le geste patronal est-il abusif, discriminatoire ou déraisonnable¹¹⁴ ou imposé sans preuve du manquement du salaire¹¹⁵ ? Ou encore, la mesure non disciplinaire a-t-elle été utilisée à des fins inacceptables¹¹⁶ ?

Parce que la mesure non disciplinaire touche toujours à la capacité, à l'aptitude, à la compétence ou au rendement du salarié en regard de son travail, elle implique nécessairement une certaine évaluation de ces facteurs par l'employeur. L'arbitre ne peut réviser au fond cette démarche patronale. Il cassera la mesure non disciplinaire qui en découle si on lui démontre que l'évaluation faite par l'employeur est elle-même abusive, déraisonnable ou discriminatoire. Palmer présente ainsi l'état de la jurisprudence cana-

113 Quant aux restrictions contenues dans la convention collective, voir à titre d'exemples les décisions suivantes qui visent toutes des congédiements pour cause d'incapacité due à la maladie : *Société des pâtes et papiers Kruger c. Syndicat national des travailleurs de pulpe et papier de Bramptonville c. Association des employés d'hôpital de Drummondville*, A.H.P.Q. no. 326-01-13, le 11 avril 1978, R. Breton, président ; *Ville de St-Lambert c. S.C.F.P., local 310 — métiers*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre ; *St-Lambert c. S.C.F.P., local 310 — métiers*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre.

114 À titre d'exemples, voir les décisions citées à l'avant-dernière note. Voir aussi ELKOURI et ELKOURI, pp. 531, 532 et 546.

115 *Syndicat national des employés du centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président ; *Clinique médicale de l'est c. Syndicat des employés de la Clinique médicale de l'est*, (1979) S.A.G. 1759, J.-Y. Tremblay, arbitre.

116 *Syndicat national des ouvriers de la R.A.Q. (C.S.N.) c. Régie des alcools du Québec* (1967) R.D.T. 25, V. Trépanier, arbitre.

dienne sur le rôle de l'arbitre face à la preuve de l'incapacité physique du salarié :

« In consequence, arbitrators take a position similar to that in promotion cases (...). After reviewing the cases in the area, an arbitrator says : « these cases... adopt a position that the power of a board of arbitration to interfere in what is essentially a supervisor's assessment of an employee is limited to the situation in which the employer has acted in an arbitrary or discriminatory fashion or in which there cannot be found any reasonable basis for the conclusion »³⁸.

(38) *Re Inco*, 8 L.A.C. (2d) 290, at 294 (Hinnegan, 1975). See also *Re Anson General Hospital*, 10 L.A.C. (2d) 172 (Brandt, 1975) ; and *Re Hydro Electric Power Commn. of Ontario*, 12 L.A.C. (2d) 52 (Simmons, 1976). In the *Anson case*. Professor Brandt says at 177 : « In reviewing the action taken by the hospital it is to be observed that the board's powers of review in a case of a non-disciplinary demotion are not as extensive as they might otherwise be were the situation otherwise. It would be improper for the board to test the action of the hospital by standard of just and proper cause to disciplinary demotions (although even by that standard the action of the hospital is supportable). Rather the proper question to ask is whether or not the hospital has acted in an arbitrary and discriminatory way in its treatment of [the grievor] ... The essence of discrimination is that, as between at least two employees who are equal in the relevant sense... the employer for no apparent legitimate reason gives preference to one over the other »¹¹⁷.

La jurisprudence arbitrale québécoise semble observer les mêmes principes sur ce point¹¹⁸.

¹¹⁷ PALMER, pp. 320 et 321. Au même effet, voir BROWN et BEATTY, pp. 337 et 338.

¹¹⁸ L'arbitre P. Verge s'exprime ainsi à ce sujet : « ... il revient normalement à l'employeur d'apprécier la compétence des salariés. Le syndicat reconnaît en effet « à l'employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires conformément à ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la convention » (art. 7-01). L'arbitre n'intervient que pour contrôler l'exercice par l'employeur de son pouvoir, de façon à s'assurer que son évaluation et les conséquences qui en découlent ne sont ni discriminatoires, ni arbitraires, ni même manifestement erronées. Il s'agit là, ce nous semble du moins, de l'attitude d'ensemble de la jurisprudence lorsque l'évaluation du rendement d'un salarié est en cause ». *Association des industriels laitiers de la province de Québec Inc. (section de Québec) et Laiterie City Ltée c. Syndicat national catholique du lait inc.*, (1970) S.A.G. 495, aux pp. 498 et 499.

En conséquence, le choix des avenues offert à l'arbitre pour rendre sa décision est bien limité. Puisqu'il ne peut substituer son jugement à celui de l'employeur, l'arbitre ne détient pas le pouvoir de modifier la mesure non disciplinaire imposée au salarié. Il ne peut que la maintenir ou l'annuler¹¹⁹.

La mesure non disciplinaire est imposée en raison de l'incapacité ou de l'inaptitude du salarié à faire son travail. Généralement, l'employeur seul détient le pouvoir d'évaluer la capacité et le rendement du salarié. Selon le résultat de cette démarche, il aura recours, ou non, à la mesure non disciplinaire. Le choix de celle-ci lui appartient exclusivement, sauf dérogation par la convention collective. L'arbitre n'a pas à évaluer l'opportunité du choix de la mesure. Il peut encore moins la modifier ou la remplacer par une autre. Il doit se contenter d'en vérifier la légalité après s'être assuré de la validité de l'évaluation de la compétence ou de la capacité du salarié faite par l'employeur.

Cette restriction au pouvoir arbitral s'explique aussi en termes plus théoriques. Par son caractère répressif, la sanction disciplinaire vise la correction du comportement du salarié. La gravité du manquement disciplinaire varie d'une circonstance à l'autre. D'où la nécessité d'adapter l'importance de la sanction à la gravité de la faute. Il serait abusif d'accoler le congédiement, sanction ultime, à

Voir aussi à titre d'exemples : *Gouvernement de la province de Québec c. S.P.G.O. et G. Cayovette*, D.F.P.Q., dossier no. 04-72-6434, le 27 octobre 1975, H. Lande, arbitre ; *Gouvernement du Québec c. Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 1053, H. Lande, arbitre ; *Hôpital Royal Victoria c. Les infirmiers et infirmières unis inc.*, A.H.P.Q. 327-06-02, le 9 décembre 1977, G. Dulude, président, décision sur le mérite du grief. Sur la révision par l'arbitre de l'évaluation de la compétence du salarié faite par l'employeur, le lecteur peut consulter : C. D'AOUST et F. MEUNIER, *La jurisprudence arbitrale québécoise en matière d'ancienneté*, Monographie no. 9, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, 147 pages.

¹¹⁹ *Dominion Glass Co. Ltd. c. Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, local 206, (1974) S.A.G. 914, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David*, (1977) S.A.G. 23, R. Tremblay, arbitre ; *Syndicat des imprimeurs de St-Jean c. Editions Richelieu Inc.*, (1977) S.A.G. 906, J.-Y. Durand, arbitre. Un arbitre a cependant modifié un congédiement pour incapacité en suspension dans *Ville de St-Lambert c. S.C.F.P., local 370 — métiers*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre, alors que l'arbitre G. Dulude transformait un congédiement pour incapacité en mutation dans *Hôpital Royal Victoria*, citée à la note précédente. Voir aussi YOUNG, (1980), p. 22. On retrouve cette approche dans les dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, L.Q. 1978, c. 15, définissant la juridiction de la Commission de la fonction publique. L'art. 87 précise que la Commission peut maintenir ou annuler la rétrogradation ou la révocation du fonctionnaire incompetent ou incapable alors que l'art. 97 lui permet de maintenir, annuler ou modifier la sanction disciplinaire imposée par l'employeur.

une infraction bénigne : la discipline s'éloignerait de son but principal, la correction du comportement du salarié.

Un tel raisonnement ne tient plus en matière non disciplinaire. Le salarié est compétent, capable de faire son travail ou il ne l'est pas. Il n'y a pas de facteurs atténuant la gravité du manquement. Le contrôle doit s'effectuer sur la façon dont est faite l'évaluation. Si elle est correcte, le résultat est positif ou négatif ; il n'y a pas de moyen terme. Évidemment, l'incompétence peut être passagère, étant le résultat d'une contrainte extérieure temporaire, ou l'incapacité dans le futur peut être incertaine. La décision patronale devrait alors tenir compte de ces particularités pour ne pas être jugée déraisonnable ou abusive. D'autre part, ce raisonnement se complique énormément si l'incompétence tient d'un manquement disciplinaire ou mixte.

Cette rigueur peut donner ouverture à des abus de la part de l'employeur. C'est pourquoi il est primordial d'inclure des garanties dans la convention collective. Permettre à l'arbitre de recourir à des solutions qui semblent équitables dans les circonstances pourrait s'avérer une façon efficace d'y parvenir ¹²⁰. Nous y reviendrons plus loin.

3. Effet sur les formalités entourant l'imposition d'une mesure patronale

Le régime des rapports collectifs de travail a imposé certaines limites à des prérogatives que l'employeur détenait de façon presque absolue auparavant. Notamment, le pouvoir disciplinaire patronal, dans les entreprises où une convention collective est en vigueur, est dorénavant encadré et réglementé. Ceci se fait par l'intermédiaire de deux institutions complémentaires : la convention collective et l'arbitrage des griefs. Les parties, dans le texte de la convention, définissent les règles du jeu en matière disciplinaire. Ces règles conventionnelles varieront beaucoup, de la laconique expression « discipline pour cause juste et suffisante » jusqu'à la définition de procédures disciplinaires sophistiquées. La convention peut ainsi imposer diverses formalités à l'employeur désirant recourir à une sanction disciplinaire.

¹²⁰ A titre d'exemples : *Syndicat international des travailleurs de l'industrie pétrolière chimique c. B.P. Canada*, (1978) S.A.G. 1453, H. Frumkin, arbitre ; *Hôpital Royal Victoria, c. Les infirmières et infirmières unis Inc.*, A.H.P.Q. 327-06-02, le 9 décembre 1977, G. Dultude, président, décision sur le mérite du grief.

Parallèlement à la convention collective, les arbitres de griefs ont bâti à partir de la notion de « juste cause » toute une procédure qui entoure l'exercice du pouvoir disciplinaire. Cette procédure prohibe l'imposition d'une double sanction pour le même manquement. Elle établit le principe de la proportionnalité entre la faute et la sanction. Elle requiert une certaine progressivité dans les sanctions imposées à la suite de récidives. Elle garantit ainsi au salarié un traitement équitable, tout en accentuant le caractère correctif de la discipline industrielle.

Cette procédure disciplinaire, qu'elle émane directement de la convention collective ou qu'elle soit plutôt une création jurisprudentielle, s'applique-t-elle lors de l'imposition d'une mesure non disciplinaire par l'employeur ? Nous étudierons cette question à partir des deux types de procédures : celle prévues à la convention collective et celle définie par la jurisprudence arbitrale.

i) Le cas des formalités définies dans la convention collective

Les parties sont libres de définir la procédure disciplinaire qu'elles veulent dans la convention. C'est pourquoi on y retrouve des dispositions de tous genres touchant le pouvoir disciplinaire patronal. Certaines définissent des délais que l'employeur doit respecter dans l'imposition de la sanction. D'autres conventions obligent l'employeur à fournir par écrit au salarié ou au syndicat un avis exposant les motifs de la mesure disciplinaire. Enfin, certaines soumettent la validité de la sanction disciplinaire à l'approbation d'un comité bilatéral de relations de travail. Le problème provient du fait que souvent ces dispositions précisent qu'elles s'appliquent à l'occasion de l'imposition de mesures disciplinaires. Peuvent-elles être mises de côté par l'employeur recourant à une mesure non disciplinaire telle la coupure de salaire ou la rétrogradation ?

Les auteurs français Brun et Galland, après avoir reconnu la distinction entre les mesures disciplinaires et « contractuelles », tranchent ainsi la question :

« Si la convention collective prévoit en cas de renvoi d'un salarié fautif, l'intervention d'un conseil de discipline, l'employeur peut éviter le recours au conseil de discipline en s'abstenant d'invoquer la faute du salarié et en procédant à une résiliation unilatérale en vertu de son pouvoir de direction... » ¹²¹.

Le législateur français a remédié à cette lacune par l'adoption d'une nouvelle loi en 1973¹²².

Elkouri et Elkouri semblent retenir le même principe (à l'inverse) dans ce passage :

« ... It has been emphasized that if demotion is used as discipline, the contract's procedural requirements for discipline must be met (...) ¹²³.

Les auteurs Brown et Beatty ont aussi retracé le même raisonnement dans la jurisprudence des autres provinces canadiennes¹²⁴.

La jurisprudence québécoise paraît bien fixée sur ce point. Lorsque la convention collective contient des prescriptions spécifiques à l'imposition de mesures disciplinaires, celles-ci ne prévautront pas dans le cas de mesures non disciplinaires. En d'autres termes, l'arbitre n'invalidera pas une mesure non disciplinaire que l'employeur a imposée sans respecter les formalités prévues dans la convention collective au chapitre des sanctions disciplinaires¹²⁵.

Là encore une remarque s'impose. La validité de ce raisonnement ne tient qu'en autant que la distinction entre les mesures disciplinaire et non disciplinaire soit admise. Nier celle-ci conduirait à

¹²² *Ibid.*, p. 199.

¹²³ ELKOURI et ELKOURI, p. 536.

¹²⁴ BROWN et BEATTY, p. 282.

¹²⁵ À titre d'exemples, voir : *Association des industriels laitiers de la province de Québec et al. Association des industriels laitiers de la P.Q. (section Québec) et Laiterie City Ltée c. Syndicat national catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 495, P. Veerge, arbitre ; *Syndicat des enseignants du Collège de Maisonneuve c. Collège de Maisonneuve*, (1972) S.A.G. 201, A. Thibaudeau, président ; *Commission des écoles catholiques de Montréal c. Syndicat national des employés de la C.E.C.M. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 697, J.-R. Cardin, arbitre ; *Syndicat des professeurs du CEGEP de St-Hyacinthe c. Collège régional Bourgeois-min, Campus Tracy*, (1972) S.A.G. 1974, J.-L. Dubé, arbitre ; *Syndicat professionnel des infirmières et infirmières de Montréal c. Hôpital Jean-Talon, A.H.P.Q. 327-01-06*, le 28 août 1979, A. Rousseau, président ; *Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Syndicat des employés de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, A.H.P.Q. 562-00-05, le 9 juillet 1979, J.-Y. Tremblay, président ; *Alliance des infirmières de Montréal, section Valleyfield c. Centre hospitalier Valleyfield*, A.H.P.Q. 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président ; *Clinique médicale de l'est c. Syndicat des employés de la Clinique médicale de l'est*, (1979) S.A.G. 1759, J.-Y. Tremblay, arbitre ; *Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président. Dans cette dernière cause, l'arbitre, après avoir souligné l'inapplication de la procédure disciplinaire à un congédiement non disciplinaire, décide que la mesure ne perd pas son caractère non disciplinaire du seul fait que l'employeur ait utilisé la procédure disciplinaire prévue à la convention pour l'imposer.

une application généralisée de la procédure disciplinaire conformément à la convention collective¹²⁶.

Cependant, il semble qu'il deviendra dorénavant plus difficile de nier l'existence de la distinction. Ainsi, la Cour supérieure du district de Chicoutimi a cassé récemment une décision arbitrale parce que l'arbitre a appliqué sans réserve la procédure à la convention collective pour l'imposition des mesures disciplinaires à un congédiement pour incompétence. L'excès de juridiction s'est produit lorsque l'arbitre a annulé le congédiement pour vice de procédure sans avoir au préalable entendu la preuve qui lui aurait permis de décider de la nature disciplinaire ou non du congédiement. L'arbitre pour sa part avait soutenu que la distinction entre mesures disciplinaire et non disciplinaire était non pertinente dans l'es-pèce et que la procédure disciplinaire s'appliquait à toute forme de congédiement. La Cour supérieure a écarté ce raisonnement pour admettre la distinction entre mesures disciplinaire et non disciplinaire et la conséquence de cette distinction sur l'application de certaines dispositions de la convention collective¹²⁷.

Enfin, cette conséquence peut être contournée en définissant avec précision les mesures à l'imposition desquelles devront présider les formalités prévues à la convention collective. C'est la façon la plus sûre d'éviter des frustrations ultérieures.

ii) Le cas des formalités définies par la jurisprudence arbitrale

Nous discuterons dans les pages qui suivent de l'application à la mesure non disciplinaire des garanties procédurales dégagées de la jurisprudence arbitrale en matière disciplinaire.

— La prohibition de la double sanction

La jurisprudence arbitrale québécoise défend généralement à l'employeur d'imposer au salarié deux sanctions disciplinaires pour un seul et même manquement. Il s'agit d'un principe élémentaire d'équité. Cependant, ce principe n'intervient pas lorsque l'em-

¹²⁶ Nous renvoyons le lecteur à MORIN et BLOUIN, pp. 349 et seq. et à la décision *CEGEP Édouard-Montpetit*, précitée ; voir aussi *Hôpital Royal Victoria c. Les infirmières et infirmiers unis inc.*, A.H.P.Q. 327-06-02, le 21 juin 1977, G. Dulude, président, décision sur les objections préliminaires.

¹²⁷ *Centre hospitalier Jonquière c. L'Alliance des infirmières du Saguenay*, précitée. La sentence arbitrale a été publiée à (1978) S.A.G. 79.

ployeur impose une mesure non disciplinaire et une sanction disciplinaire à la suite du même manquement.

L'explication de l'inapplication de ce principe dans une telle situation est simple. La prohibition de la double sanction protège le salarié contre une double pénalité, une double punition pour un même acte. La mesure non disciplinaire ne cherche pas à punir le salarié ; c'est plutôt un outil de gestion dont dispose l'employeur pour remédier à une situation jugée indésirable. En utilisant une mesure non disciplinaire pour répondre à la situation créée par certains aspects du manquement tout en imposant une sanction disciplinaire pour corriger le salarié, l'employeur ne le punit qu'une seule fois. Par analogie avec le droit commun, cette situation s'apparente au cas d'un seul délit qui entraîne, et une sanction pénale imposée par les instances criminelles, et une condamnation au paiement de dommages-intérêts par les tribunaux civils. En pratique, l'auteur de ce délit peut bien interpréter ces deux condamnations comme une double sanction à son endroit. Mais tel n'est pas le cas sur le plan juridique.

C'est ainsi que réagissent les arbitres québécois. Il n'y aura pas double sanction s'il appert qu'un même manquement est à l'origine d'une sanction disciplinaire et d'une mesure non disciplinaire¹²⁸. Ce cas se rencontre cependant très rarement puisque, généralement, un manquement est volontaire ou non et ne suscite qu'un seul type de réaction patronale. Il faudra des circonstances bien particulières, dans les cas d'absences non autorisées ou d'arrêts de travail par exemple, pour permettre aux deux types de mesures de coexister valablement comme conséquences d'un unique manquement du salarié.

— La progressivité dans la sanction

La notion de cause juste et suffisante a amené les arbitres à rechercher un certain équilibre entre la gravité de la faute et l'importance de la sanction. On ne saurait imposer un congédiement pour une peccadille. Souvent, l'infraction isolée d'un salarié qui a

un dossier disciplinaire vierge n'entraînera qu'une sanction minimale. Elle ne vise qu'à lui faire prendre conscience du caractère fautif de son comportement. Cependant, une récidive justifiera une mesure disciplinaire plus sévère. Ce principe de la progressivité dans la sanction se fonde sur l'aspect correctif de la discipline. Plutôt que de recourir immédiatement à la sanction la plus grave, l'employeur doit permettre au salarié d'amender son comportement en recourant d'abord à une sanction moindre.

Ce principe ne peut s'appliquer lorsque le manquement du salarié est involontaire, hors de son contrôle. Comment une mesure bénigne pourrait-elle favoriser la correction d'un manquement qui est incorrigible par nature ? L'auteur J.M. Weiler présente ce point de vue :

« For example, because of the non-punitive character of the issue presented, those measures which have utility in the disciplinary sector seem to be inappropriate. For this reason, warnings, demerit systems and progressive penalties have in my opinion been properly rejected by some arbitrators as an appropriate response to employee infirmity »¹²⁹.

La jurisprudence arbitrale québécoise contient peu d'exemples d'application de ce raisonnement. Cependant, la question est bien présentée dans *Canon Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6425*¹³⁰ où l'arbitre R. Leboeuf fait ressortir l'inefficacité de l'avertissement ou de la suspension dans un cas d'incapacité causée par la maladie.

L'arbitre J.-L. Dubé endorse le même point de vue en ces termes dans un cas d'absentéisme chronique du salarié :

« La différence fondamentale qu'il y a entre l'attitude antérieure à un congédiement disciplinaire et celle antérieure à un congédiement administratif est que le premier sera la plupart du temps l'aboutissement final d'une escalade de sanctions, tandis que le second pourra être subi et motivé par une situation qui

129. J.M. WEILER, *loc. cit.*, p. 56, BROWN et BEATTY, pp. 309 et 310 tirent la même conclusion.

130. (1977) S.A.G. 444. Voir aussi : PALMER, p. 196 et *CÉGEP St-Laurent c. Syndicat des professeurs du Cégep St-Laurent (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 282. A. Thibaut, président, où on associe la progressivité de la sanction au caractère disciplinaire des mesures imposées.

128. À titre d'exemples, voir : *Université du Québec à Montréal c. Syndicat canadien de la Fonction publique des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et R. Marclil*, D.F.P.O., dossier no. 01-75-4379, le 21 avril 1977, J.-A. Crowe, arbitre ; *Conrad Dubé c. Ministère des transports*, (1977) S.A.G. 385, J. Bousquet, arbitre. Voir cependant à l'effet contraire : *Le Syndicat des travailleurs du centre d'accueil/Val-Séjour, C.S.N. c. Val-Séjour inc.*, (1979) S.A.G. 1449, J.-P. Lalancette, président.

n'a aucune parenté avec des faits ayant donné lieu à des mesures antérieures » 131.

Cependant, le caractère volontaire ou non de certains manquements est loin d'être bien tranché en pratique. Les cas d'incompétence, notamment, relèvent souvent à la fois des deux types de manquements. La preuve présentée à l'arbitre dans ce cas ne lui permettra pas d'opter d'emblée pour le champ non disciplinaire et d'écarter facilement la notion de progression dans la sanction. Aussi, il serait prudent d'intervenir avec pondération auprès du salarié à qui on reproche l'incompétence, le mauvais rendement ou l'absentéisme chronique par exemple.

— L'obligation de traiter le salarié équitablement

Les garanties procédurales qui assurent un traitement équitable au salarié touché par une mesure disciplinaire ne sauraient jouer le même rôle en matière non disciplinaire. Leur essence même les confine avant tout au secteur disciplinaire.

Cependant, nous avons vu que plusieurs arbitres contrôlent la légalité de ce geste patronal parce qu'il s'agit de l'exercice d'un droit de la direction. La mesure non disciplinaire ne doit être ni discriminatoire, ni déraisonnable ou abusive.

En termes positifs, nous croyons que ces conditions imposent à l'employeur une obligation de traiter le salarié équitablement. Ce devoir serait comparable à celui du « duty to act fairly » qui incombe à l'administration et qui a récemment été développé par la Cour suprême dans l'arrêt *Nicholson* 132.

En pratique, cette obligation se transforme selon les circonstances de chaque cas. Ainsi, à certaines occasions, un ou des avis préalables au salarié seront indiqués 133. Même si le manquement est essentiellement involontaire, le salarié averti pourra tout de même tenter d'amenuiser les effets néfastes de son manquement.

131. *Syndicat national des employés du centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président, aux pages 12 et 13.

132. *Nicholson c. Haldimand-Norfolk Regional Board of Commissioners of Police*, (1979) 1 R.C.S. 311.

133. Voir à ce sujet : *La ville de Granby c. Le Syndicat des employés municipaux de Granby*, (1971) S.A.G. 927, J.-L. Bergeron, arbitre ; *Legrade inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec inc.*, (1978) S.A.G. 951, G. Laflamme, arbitre ; *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, section locale 501*, (1978) S.A.G. 440, C. Rondeau, arbitre.

De plus, connaissant les raisons à l'origine de la mesure dont il est la cible, il se défendra plus adéquatement lors de l'arbitrage, le cas échéant. Cependant, nous verrons plus loin que la convention collective peut préciser davantage les formalités à respecter dans le cas de mesures non disciplinaires.

— La théorie de l'incident culminant

Cette théorie jurisprudentielle prend aussi toute sa signification dans le champ disciplinaire. Un manquement, même insignifiant en lui-même, peut justifier la peine la plus grave lorsqu'il est analysé à la lumière d'un dossier disciplinaire antérieur particulièrement chargé.

En matière non disciplinaire, cette démarche n'est pas valable. Il est difficile d'étudier un tel manquement en relation avec des facteurs aggravants, comme les infractions antérieures. Il ne faut pas oublier le caractère involontaire de ce manquement. On ne peut parler de mauvaise foi ou d'attitude déviante du salarié. Il s'agit plutôt d'étudier un ensemble de faits et de se demander s'ils prouvent son incapacité ou son incompétence. La mesure ne portera plus alors sur une infraction précise, comme c'est le cas lorsqu'il y a un incident culminant, mais sera plutôt une réaction patronale à une situation qui affecte la prestation de travail elle-même.

Nous n'avons décelé qu'une seule décision traitant de cette question. L'arbitre Rondeau en dispose ainsi :

« ... En toute déférence, il m'apparaît difficile de faire appel à cette doctrine, alors que les deux parties admettent que toutes les absences de M. Nadon sont motivées. En matière disciplinaire, l'incident culminant peut s'identifier comme celui qui justifie une sanction. Dans le présent cas, alors que l'employeur a toléré un taux d'absentéisme très élevé pendant six ans, quel type d'absence pourrait-on considérer comme un incident culminant ? En d'autres termes, ce n'est pas chaque absence en elle-même qui peut justifier le congédiement, mais plutôt l'accumulation d'absences prolongées, ou fréquentes, ou les deux, pendant une période de temps assez longue » 134.

134. *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, section locale 501*, (1978) S.A.G. 440, à la page 447. Voir aussi *La Cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers-pompier de la Cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, où l'arbitre M. Morin se prononce sur une situation d'ensemble prouvant l'incompétence du salarié plutôt que sur un incident culminant comme il le ferait en matière disciplinaire.

Nous tenons cependant à formuler ici les mêmes réserves faites à l'occasion de l'étude de l'application de la progressivité dans la sanction. Ainsi, si l'insuffisance professionnelle n'était pas clairement involontaire, ne pourrait-elle pas devenir l'incident culminant justifiant la mesure disciplinaire imposée au salarié ?

— La proportionnalité entre la faute et la sanction

Nous avons déjà fait allusion à l'existence de cet élément qu'utilisent les arbitres pour décider de la pertinence d'une mesure disciplinaire. À partir de la notion de « cause juste et suffisante », les arbitres casseront ou modifieront la sanction qui apparaît trop sévère, eu égard à la gravité du manquement.

Ceci provient de ce que le manquement disciplinaire n'est pas uniforme dans son intensité. L'infraction peut être plus ou moins grave. Sa gravité objective sera mitigée ou augmentée par des éléments propres au salarié comme ses états de service, son dossier disciplinaire antérieur ou la nature de ses fonctions dans l'entreprise ou même dans le syndicat.

L'employeur dispose d'un éventail de sanctions disciplinaires. De l'avertissement au congédiement, la panoplie patronale contient le remède dont la sévérité sera proportionnelle à l'importance du manquement. À lui de viser juste s'il veut éviter une intervention arbitrale.

En matière non disciplinaire, rien de tel. Le manquement ne peut être plus ou moins grave : il s'agit toujours de l'incompétence ou de l'incapacité du salarié. D'où le choix très limité de réactions patronales. Si l'incapacité ou l'incompétence du salarié est démontrée et apparaît définitive, et ceci doit ressortir de la preuve, il sera logiquement mis à l'écart de sa fonction. Il n'est pas possible de choisir une sanction appropriée aux circonstances tout en le maintenant au même poste.

Cependant l'équité ou, et c'est nettement plus sûr, la convention collective peuvent inciter l'employeur à imposer des mesures moins draconiennes que le congédiement. Nous pensons notamment à la rétrogradation et à la relocalisation dans l'entreprise. Mais toutes ces solutions à l'incapacité ou à l'incompétence du salarié reposent sur un dénominateur commun : elles écartent le salarié du poste qu'il n'est plus capable de remplir efficacement.

D'autre part, si la preuve ne convainc pas pleinement l'arbitre du caractère irrémédiable de l'incapacité ou de l'incompétence, il

pourra, si le libellé de la convention collective le lui permet, réintégrer sous conditions le salarié dans sa fonction initiale. Nous le verrons plus loin.

Nous n'avons pas retracé de décision portant précisément sur l'application du principe de proportionnalité entre la faute et la sanction dans le secteur non disciplinaire¹³⁵. Cependant nous croyons que la nature du concept parle d'elle-même.

4. Effet sur le fardeau de la preuve

En matière disciplinaire, notre droit du travail impose à l'employeur le fardeau de prouver devant l'arbitre la justesse de la sanction dont a écopé le salarié. Cette règle est très largement, si ce n'est unanimement, reconnue et acceptée. Elle constitue une exception, consacrée par la jurisprudence, au principe général qui fait reposer le fardeau de la preuve sur le réclamant, le demandeur. Qui supporte le fardeau de la preuve lorsqu'on a plutôt eu recours à une mesure non disciplinaire ?

Pour répondre à cette question, il faut encore nuancer. Lorsque la convention collective octroie à l'arbitre la juridiction de vérifier s'il y a eu congédiement pour « juste cause », le fardeau de la preuve appartient à l'employeur. Celui-ci doit prouver une « juste cause » de congédiement, que ce motif soit disciplinaire ou non. Ainsi, il lui incombe de démontrer par une preuve prépondérante l'incapacité ou l'incompétence du salarié¹³⁶. À ce niveau, la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires n'est d'aucune utilité. Cependant, quelques arbitres ont récemment con-

135. J. M. WEILER, *loc. cit.*, soutient expressément que le principe de la proportionnalité entre la faute et la sanction ne s'applique pas en matière non disciplinaire.

136. À titre d'exemples, voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et *J. Charpentier, D.F.P.O.*, dossier no. 01-75-12087, le 2 août 1979, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *B. Lavoie, D.F.P.O.*, dossier no. 02-75-2012, le 23 novembre 1976, J. Bérubé, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 14 880 c. Ville de St-Jean*, (1976) S.A.G. 1617, J.-Y. Durand, président ; *Ville de Saint-Lambert c. S.C.F.P., local 310-métiers*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre ; *Steinberg Liée c. Union des employés de commerce, section locale 501*, (1978) S.A.G. 440, C. Rondeau, arbitre ; *Legrade Inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 951, G. Lallamne, arbitre ; *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean (F.T.Q.-U.C.C.) c. Consolidated Bathurst Liée*, (1978) S.A.G. 1084, J.-J. Turcotte, arbitre ; *La Ville de Montréal c. L'Association des pompiers de Montréal inc.*, (1979) S.A.G. 555, R. Tremblay, arbitre.

fééré au syndicat le fardeau de prouver en quoi le congédiement non disciplinaire n'était pas justifié ¹³⁷.

Lorsque la nature disciplinaire du congédiement fait l'objet du litige, le fardeau de la prouver appartient-il à l'employeur ? C'est ce qu'a décidé l'arbitre Courtemanche ¹³⁸. Cependant, l'arbitre Cardin a décidé le contraire dans une décision portant notamment sur la nature d'une rétrogradation ¹³⁹.

➤ Devant ces hésitations de la jurisprudence, il nous semble préférable d'appuyer l'opinion qui confère à l'employeur le fardeau de démontrer la nature de la mesure. Celui-ci, parce qu'il détient le pouvoir de gérer la main-d'œuvre, a l'initiative du choix de la mesure qu'il imposera à la suite d'un manquement du salarié. Le syndicat, ayant un rôle de surveillance seulement, ne pourra intervenir que par un grief pour contester la décision patronale. Nous avons vu que la nature disciplinaire ou non de cette mesure aura à l'occasion un effet considérable sur le sort du grief. Dans ce contexte, il nous semble plus équitable d'exiger de l'employeur la démonstration de la nature de la mesure, puisqu'une telle preuve dépend fondamentalement du type de manquement à l'origine de la réaction patronale. De ce point de vue, l'employeur détient une position privilégiée ¹⁴⁰.

Enfin, lorsqu'il s'agit de contester une mesure non disciplinaire autre que le congédiement, généralement non soumise aux limites de la « juste cause », la jurisprudence semble imposer au syndicat le fardeau d'en démontrer le caractère abusif, déraisonnable ou discriminatoire ¹⁴¹. Ceci s'explique en considérant la nature de la

137. *Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président; *Hôpital Royal Victoria c. Les infirmières et infirmiers unis inc.*, A.H.P.Q. 327-06-02, le 9 décembre 1977, G. Dulude, président, décision sur le mérite du grief; *Clinique médicale de l'est c. Syndicat des employés de la Clinique médicale de l'est* (1979) S.A.G. 1759, J.-Y. Tremblay, arbitre; *Hôtel-Dieu de Montréal c. Le syndicat international des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal* (C.S.N.), A.H.P.Q. 327-01-10, le 27 novembre 1980, J.-Y. Durand, président.

138. *Hydro-Québec L.G.-3 c. C.S.N. Construction, L.G.-2, La Grande, Baie James*, (1978) S.A.G. 377, à la page 386.

139. *Les Produits Impériaux Tobacco Ltée c. Syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, arbitre.

140. Sur ce point, voir MORIN et BLOUIN, pp. 234 et seq.

141. Nous avons retrouvé cette position dans: *Gouvernement du Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *L. Ponton, D.F.P.Q.*, dossier no 01-72-5774, le 17 août 1978, J. A. Crowe, arbitre; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *M. Poulin, D.F.P.Q.*, dossier no 02-75-2838, le 4 juillet 1978, J. Bérubé, arbitre.

mesure non disciplinaire. Il ne faut pas oublier, en effet, qu'elle est une facette du droit de gestion de la main-d'œuvre qui appartient exclusivement à l'employeur dans notre système de relations de travail. Celui qui se plaint de l'exercice que fait l'employeur de ce pouvoir doit justifier ses prétentions devant l'arbitre. Pour modifier cet état de chose et permettre un contrôle plus serré, il faut obligatoirement utiliser la convention collective. C'est ainsi que la notion conventionnelle de « juste cause » a permis un renversement du fardeau de la preuve.

Il est toutefois important de noter le passage suivant de l'étude de J.M. Weiler qui semble laisser à l'employeur le fardeau de la preuve en matière non disciplinaire et ce, sans faire aucune distinction :

« While the focus of attention in non-culpable cause cases is the merits of this contractual issue, many of the procedural rules which arose in the area of disciplinary cause have been maintained. For example, the onus of proof remains with the employer, the burden or standard of proof remains on the balance of probabilities, and compliance is enforced with the rule that there must be no discrimination in the application of the standard of attendance or production in which the employer may properly demand of his employees » ¹⁴².

5. Effet sur la validité de la mesure choisie

La légitimité du geste patronal est fonction du manquement du salarié auquel il répond. Ce n'est pas dans la mesure elle-même qu'il faut rechercher son aspect disciplinaire ou non mais plutôt dans l'ensemble des circonstances qui ont conduit à son choix. C'est pourquoi, un même acte patronal peut revêtir une coloration disciplinaire ou non disciplinaire. Par exemple, le congédiement sera, selon les circonstances, une mesure disciplinaire ou non disciplinaire parfaitement valide.

Cependant certaines mesures s'adressent plus particulièrement aux manquements non volontaires. C'est le cas de la rétrogradation et de la coupure de salaire notamment. La distinction entre les

Au même effet, voir la décision dans l'affaire *Hôpital Royal Victoria c. Les infirmières et infirmiers unis Inc.*, A.H.P.Q. 327-06-02, le 9 décembre 1977, G. Dulude, président, décision sur le mérite du grief.

142. J. M. WEILER, *loc. cit.*, pp. 55 et 56. Cependant les auteurs BROWN et BEATTY semblent affirmer le contraire aux pages 337 et 338.

deux types de mesures aura donc certaines conséquences sur la validité même du geste patronal. Par exemple, un employeur ne pourra punir un salarié en le privant du salaire qui lui est dû vu le travail déjà fait. Nous référons le lecteur à notre étude détaillée des mesures patronales que nous faisons à la prochaine section. Nous y discutons de la pertinence de chaque mesure à l'endroit du manquement volontaire et du manquement non volontaire.

6. Effet sur l'application de l'article 100.13 du Code du travail

En 1977, le législateur québécois insérait une batterie de prévisions à la section du *Code du travail* portant sur le tribunal d'arbitrage de griefs. Parmi celles-ci, le nouvel article 100.13 accorde dorénavant à l'arbitre le pouvoir, *en matière disciplinaire*, de confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur.

Cette disposition donne-t-elle à l'arbitre le même pouvoir de modification à l'endroit d'une mesure non disciplinaire ? Nous n'avons retracé aucune décision arbitrale ou judiciaire à ce sujet. La jurisprudence reste donc à faire sur ce point. Nous serions cependant enclins à croire que l'arbitre ne peut se prévaloir de cette disposition pour modifier la mesure non disciplinaire utilisée par l'employeur. Il nous semble difficile d'imputer au législateur l'intention d'élargir le pouvoir de révision de l'arbitre pour y englober le secteur non disciplinaire alors qu'il a utilisé une formulation aussi précise et restrictive.

L'article 47.3 C.t. utilise à cet égard une formulation plus précise. La première phrase se lit ainsi :

« Si un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire croit que l'association accréditée viole à cette occasion l'article 47.2, il doit, s'il veut se prévaloir de cet article, porter plainte par écrit au ministère dans les six mois. »

Monsieur le juge Prud'homme dans une décision récente du Tribunal du travail a interprété le mot renvoi de façon à y inclure aussi bien le renvoi non disciplinaire que disciplinaire. Le qualificatif « disciplinaire », utilisé au singulier à l'article 47.3, ne s'appliquerait qu'au mot sanction et non au renvoi¹⁴³. Pourquoi alors le législateur n'a-t-il pas utilisé une formulation semblable à l'article 100.13 ?

143. Michel Bordeleau c. Syndicat des professeurs du Collège du Nord-Ouest et Collège du Nord-Ouest, (1979) T.T. 133.

Cette question est d'autant plus troublante que la *Loi sur la fonction publique*¹⁴⁴ accorde à la Commission de la fonction publique une juridiction plus restreinte à l'endroit de la mesure non disciplinaire qu'à l'endroit de la mesure disciplinaire. En effet, l'article 97 lui permet de modifier la sanction disciplinaire alors que l'article 87 précise que la Commission ne peut que maintenir ou annuler la rétrogradation ou la destitution imposée au fonctionnaire incompétent ou incapable d'exercer ses fonctions.

Pour contourner la situation, il faudrait démontrer que le terme « disciplinaire » de l'article 100.13 C.t. comprend toute réaction patronale à un manquement du salarié, que ce dernier soit volontaire ou non. Le courant dont nous avons fait état plus haut¹⁴⁵ et qui rejette la distinction entre les deux types de mesures patronales serait d'une grande utilité au soutien de cette thèse.

Il est toutefois souhaitable que l'arbitre de griefs dispose d'un tel pouvoir de modification de la mesure non disciplinaire. Plutôt que d'être limité à la confirmer ou à l'annuler, il pourrait alors proposer une solution qui lui semble plus adéquate compte tenu des circonstances. Une telle avenue serait intéressante pour l'une ou l'autre des deux parties. C'est pourquoi la convention collective doit, à notre avis, pallier cette lacune du *Code du travail* et définir précisément les pouvoirs de l'arbitre à l'endroit des mesures non disciplinaires.

C — Critique de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires.

Nous avons exposé les principes et certaines conséquences de la distinction entre les types de mesures susceptibles d'être utilisées par l'employeur à la suite d'un manquement du salarié. Cet exposé se fonde sur un nombre relativement élevé de décisions jurisprudentielles. À la lumière de celles-ci, il est impossible de nier l'importance pour les parties de connaître la nature de la mesure qui fait l'objet d'un grief. Son sort peut en dépendre.

Cette distinction peut paraître, aux yeux du praticien, une invention d'universitaires en mal d'un modèle théorique. Il n'en est rien. Notre analyse repose directement sur des décisions arbitrales qui reconnaissent en très grande partie l'existence de la distinc-

144. L.O. 1978, c. 15.

145. Voir supra.

tion. D'ailleurs, au plan purement conceptuel, comment peut-on sérieusement soutenir que tous les éléments et limites propres à la discipline industrielle s'appliquent au manquement involontaire du salarié ?

Si la distinction est inébranlable au plan des idées, il faut bien en accepter les conséquences pratiques. Les mettre de côté nous semblerait une attitude dangereuse. Il est vrai qu'à la lecture de la jurisprudence arbitrale, la reconnaissance de cette distinction a surtout favorisé la partie patronale. Mais la partie syndicale n'aurait-elle pas avantage, au lieu d'en nier l'existence, à la reconnaître et à rechercher les moyens d'en amenuiser les effets ? C'est, quant à nous, l'attitude que nous favorisons.

Les auteurs Morin et Blouin font état dans leur ouvrage de deux écoles de pensée dans la jurisprudence à l'égard de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires. La première de ces deux écoles analyserait en terme disciplinaire toute intervention patronale qui vise un manquement du salarié, qu'il soit volontaire ou non ¹⁴⁶. Bien que visant le but louable d'appliquer libéralement les garanties conventionnelles en matières disciplinaires, cette école (qui se résume, selon les auteurs cités, à une décision de l'arbitre Blouin) écarte trop sommairement le courant jurisprudentiel inverse qui semble rallier plusieurs arbitres.

Il faut noter aussi la décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Syndicat des professeurs du Collège Édouard-Montpetit c. CÉGEP Édouard-Montpetit* ¹⁴⁷, dans laquelle le juge Montgomery, faisant l'unanimité du tribunal formé de trois juges, dispose en ces termes de la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires faite par le tribunal d'arbitrage saisi du grief :

« ... Instead of adjudicating on the facts, they indulged in *legal sophistries* to find that the sanction imposed by the College was not really a sanction and that the College, having failed to impose a sanction within the delays prescribed, Miss Drouin should be automatically reinstated, regardless of her competence or lack of it. They did not exercise their jurisdiction to modify the sanction imposed, taking the position that they could

146. MORIN et BLOUIN, pp. 349 et seq.

147. Cour d'appel du Québec, district de Montréal, dossier no 09-000022-780, le 14 avril 1978. Cette décision a été suivie par la Cour supérieure lors de l'étude du mérite de l'évocation dans un jugement rendu le 3 avril 1981 par M. le juge Claude Benoît Jurisprudence Express no. 81-457.

not modify a sanction that did not legally exist... » ¹⁴⁸. (Italiennes ajoutées)

Ces décisions semblent se fonder surtout sur l'équité. En effet, pousser la distinction jusqu'à ses conséquences ultimes peut conduire à des injustices, en privant, par exemple, le salarié des garanties que lui accorde le droit disciplinaire. Cependant, l'équité est une notion incertaine qui dépend largement de la conception des relations de travail de chaque arbitre. Elle ne peut constituer une protection sûre, surtout quand elle est utilisée pour éviter les conséquences malheureuses de l'application de principes juridiques. C'est pourquoi nous croyons plus prudent, du moins à moyen et à long terme, de chercher de nouvelles avenues dans la négociation collective plutôt que de nier cette distinction qui se retrouve dans plusieurs décisions arbitrales.

La Cour suprême a d'ailleurs écarté l'équité dans l'affaire *Jacmain* où la majorité des juges a soustrait de la juridiction arbitrale le congédiement d'un salarié en période d'essai. Cette décision repose sur des textes législatifs fédéraux. Cependant, elle démontre à notre avis que plusieurs juges de la Cour suprême ne sont pas disposés à se servir de l'équité pour étendre la juridiction arbitrale à tous les cas de congédiement dans la fonction publique. Ces mots du juge De Grandpré sont particulièrement éloquentes à ce sujet :

« Nous sommes au noeud du débat : le renvoi d'un stagiaire parce qu'il ne donne pas satisfaction à son chef est-il une mesure disciplinaire, et donc une décision arbitrale ? »
Et plus loin :

« Saisie de l'affaire, la Cour d'appel a jugé que l'arbitre n'avait pas la compétence de peser la valeur de la cause du renvoi, une fois établi que cette cause n'était pas frivole et que le renvoi n'avait pas été décidé pour des motifs fondés sur autre chose que la bonne foi...
Je partage ces vues de la Cour d'appel ».

Enfin, le juge De Grandpré conclut, toujours à la lumière des lois fédérales :

« Notre cas n'en est pas un de mesure disciplinaire. Le mauvais comportement de l'employé, son attitude acerbe, son ajustement défectueux à son entourage constituent pour son chef

des raisons valables de ne pas vouloir lui accorder un emploi permanent dans son service » 149.

Enfin, les deux décisions rendues tout récemment par la Cour supérieure du district de Chicoutimi retiennent d'emblée la distinction entre les deux types de mesures patronales. Il faudra attendre la décision de la Cour d'appel pour voir si elle discutera de nouveau ce point 150.

La meilleure protection du salarié contre une mesure non disciplinaire prise par l'employeur s'obtient à notre avis par l'intermédiaire de la convention collective. Cette dernière peut d'une part élargir la juridiction de l'arbitre en cette matière et lui conférer ainsi de plus grandes possibilités d'intervention et d'autre part définir et préciser les pouvoirs dont l'employeur dispose dans le cas d'incapacité ou d'incapacité du salarié. Ainsi, un arbitre, en interprétant une convention, disait de la jurisprudence reconnaissant la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires :

« Le tribunal ne croit pas que cette jurisprudence puisse vraiment s'appliquer dans le cas qui nous occupe, puisque la convention collective est différente et beaucoup plus précise » 151.

Notre jurisprudence contient des décisions dans lesquelles les pouvoirs de l'employeur ont été limités dans le domaine non disciplinaire par l'application des dispositions de la convention collective 152. Ainsi, certaines conventions limitent le pouvoir de l'employeur de congédier pour maladie ou encore l'obligent à relocaliser le travailleur incapable de satisfaire aux exigences de son pos-

149. *Jacmain c. Procureur général du Canada et Commission des relations de travail dans la Fonction publique*, (1978) 2 R.C.S. 15 aux pages 35, 36 et 38.

150. *Centre hospitalier Jonquière c. Alliance des infirmières du Saguenay*, Cour supérieure, dossier no 150-18-000020-78, le 3 octobre 1978, M. le juge André Troitier. Cette décision a été confirmée, sur le mérite de l'évocation, le 17 mars 1980, par M. le juge Roger Chouinard. Ce dernier jugement est porté en appel.

151. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal c. Centre hospitalier J.-Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, P. Jasmin, président, p. 416.

152. À titre d'exemples voir : *Société des pâtes et papiers Kruger c. Syndicat national des travailleurs de pulpe et papier de Bromptonville Inc.*, R.D.C.D. no 5-5, le 4 juin 1968, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et R. Berthiaume*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-0142, le 2 octobre 1974, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Hôpital Ste-Croix de Drummondville c. Association des employés d'hôpitaux de Drummondville*, A.H.P.Q. no. 326-01-13, le 11 avril 1978, R. Breton, président ; *La communauté urbaine de Montréal c. La fraternité des policiers de la C.U.M. Inc.*, (1979) S.A.G. 1641, A. Rousseau, arbitre. Voir en particulier : *Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, A.H.P.Q. 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président.

te. Un arbitre a utilisé comme suit une disposition de la convention :

« L'aliéna c) du présent article autorise le tribunal à « arriver à tout autre compromis jugé juste et équitable », ce qui, dans le présent cas, couvre, de l'avis du tribunal, la réintégration provisoire de l'employé sous certaines conditions » 153.

L'arbitre a donc pu modifier le congédiement pour absentisme dû à la maladie en une réintégration sous condition d'un certain taux d'assiduité.

Nous croyons que c'est dans la convention collective que doivent être recherchées les nouvelles avenues en matière d'incapacité ou d'incapacité 154. Les parties ont tout avantage à tenter de mettre sur pied un système laissant à l'employeur la possibilité de gérer efficacement son entreprise tout en accordant une protection valable au salarié.

SECTION IV — Les différentes mesures disciplinaires et non disciplinaires

Nous poursuivons notre étude du cadre juridique de la discipline industrielle par une description des différentes mesures disciplinaires et non disciplinaires offertes à l'employeur qui entend réagir au manquement de son salarié.

Avant d'étudier une à une les différentes sanctions disciplinaires offertes à l'employeur, il n'est pas sans intérêt de cerner la notion générale de sanction disciplinaire. Le Professeur Ollier la définit ainsi :

« C'est une peine, c'est-à-dire une sanction, qui remplit dans la collectivité professionnelle que constitue l'entreprise la même fonction répressive que remplit dans la société étatique la sanc-

153. *Syndicat international des travailleurs de l'industrie pétrolière chimique c. B.P. Canada*, (1978) S.A.G. 1453, H. Frumkin, président, à la page 1460. Voir aussi, *La fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. La commission de Transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, A. Sylvestre, arbitre ; *Hôtel-Dieu de Montréal c. Le Syndicat international des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (C.S.N.J.)*, A.H.P.Q. 327-01-10, le 27 novembre 1980, J.-Y. Durand, président.

154. Le législateur québécois est aussi intervenu dans certains cas d'incapacité physique temporaire. Nous pensons particulièrement aux dispositions relatives au « retrait préventif » du salarié exposé à un contaminant qui présente pour lui des dangers ou encore au « retrait préventif de la travailleuse enceinte » de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.Q. 1979, c.63, arts. 32 à 48.

tion pénale. Elle diffère de la sanction civile dont la fonction est exclusivement réparatrice et dont le modèle est constitué par les dommages-intérêts. Elle frappe le coupable en tant que membre du groupe, c'est-à-dire dans sa situation au sein du groupe — et non, comme la sanction pénale, dans sa situation au sein de la société tout entière, dans sa liberté ou son patri-
moine. » 155

La sanction disciplinaire est avant tout répressive ; elle vise à punir l'individu pour son comportement reprehensible au sein de l'organisation. Accessoirement, elle doit inciter le contrevenant à amender sa conduite pour la rendre compatible avec la poursuite des activités de l'organisation à laquelle il appartient. Enfin, la sanction disciplinaire revêt un caractère d'exemplarité à l'intérieur de la communauté. Il appartiendra au droit disciplinaire, que nous décrivons dans cette étude, de contrôler l'exercice du pouvoir répressif patronal de façon à ce qu'il réponde aux buts de la discipline industrielle.

D'autre part, lorsque l'employeur répond à un manquement involontaire du salarié, telles l'incapacité ou l'incompétence, il n'a pas recours à une sanction disciplinaire mais bien à une mesure non disciplinaire. Cette dernière n'émane pas du pouvoir répressif patronal. Elle ne poursuit pas les mêmes objectifs que la sanction disciplinaire. La mesure non disciplinaire, issue des pouvoirs généraux de gestion du chef d'entreprise, intervient à l'occasion d'une situation préjudiciable à l'organisation. Cette réaction patronale vise donc à régulariser la situation d'inefficacité créée par le manquement involontaire du salarié.

Le droit disciplinaire a évidemment moins d'emprise sur la mesure non disciplinaire. Il veille avant tout à ce qu'une mesure de cette nature ne soit pas utilisée à des fins répressives. D'autre part, la jurisprudence arbitrale, à partir notamment de la convention collective, a développé certaines formes de contrôle de la validité de la mesure non disciplinaire. Nous avons exposé en détail ces principes à la section précédente.

Voyons maintenant de plus près chacune des mesures disciplinaires ou non disciplinaires auxquelles peut recourir l'employeur à la suite d'un manquement du salarié.

155 P.-D. OLLIER, p. 128.

A — L'avertissement, la réprimande, l'avis.

Plusieurs appellations différentes semblent désigner la même réaction par laquelle l'employeur souligne et reproche au salarié son comportement fautif. Nous rencontrons tantôt le mot *avertissement*, tantôt le mot *réprimande* ou encore l'expression *avis disciplinaire*. C'est avant tout la convention collective, le règlement intérieur ou la coutume de l'entreprise qui définit la terminologie utilisée par les parties.

Ainsi, nous avons rencontré une convention collective qui prévoyait que, normalement, aucune réprimande ne pouvait être versée au dossier du salarié sans avoir été précédée d'un avertissement écrit sur le même sujet¹⁵⁶. D'autre part, le professeur Dion définit l'avertissement comme suit dans son dictionnaire spécialisé :

« À la suite d'une réprimande, indication par un supérieur à un subordonné qu'une répétition de la faute entraînera une sanction. À moins que la faute ne soit très grave, l'avertissement est précédé de l'observation, de la remontrance et de la réprimande. » 157.

Il est donc bien important d'utiliser le vocabulaire adéquat dans chaque cas. Quoi qu'il en soit, dans le cadre de notre exposé, nous considérerons ces termes comme synonymes. Nous nous en tiendrons au reproche, ou blâme formel que porte l'employeur au salarié au sujet d'un comportement jugé fautif et qui constitue la réaction patronale minimale à un manquement du salarié. L'examen de la jurisprudence arbitrale ne nous permet pas de plus subtiles distinctions, dans l'ordre général.

Nous n'entendons pas ici analyser le rôle, le contenu et les effets de l'avis écrit qui, en vertu de certaines conventions collectives, doit obligatoirement accompagner toute sanction disciplinaire. Cet avis ne constitue pas en soi la mesure disciplinaire mais fait plutôt partie de la procédure d'imposition de la sanction.

Quand la réprimande ou l'avertissement devient-il en soi une mesure disciplinaire susceptible d'être contestée par un grief éventuellement arbitral ? À la lumière de la jurisprudence arbitrale ca-

156 Cette disposition est interprétée dans *Association des éducateurs catholiques de LaSalle c. La commission des écoles catholiques de LaSalle*, (1973) S.A.G. 112.

157 G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, p. 36.

nadienne, les auteurs Brown et Beatty décrivent comme suit les facteurs qui font de l'avertissement une sanction disciplinaire autonome :

« It follows from what arbitrators conceive to be the essence of disciplinary sanctions that a written warning, which forms part of the grievor's employment record, and which may have prejudicial effect on his position in future grievance proceedings, will likely be regarded as being disciplinary in nature (...). Where, however, the written warning forms no part of employee's record (...), or where the warning merely indicates disciplinary action might be taken in the future (...), and implicitly, therefore, is not being taken at the present arbitrators have ruled that such notations are not disciplinary in nature. »¹⁵⁸ (Italiques ajoutés).

Ainsi, le simple avertissement verbal n'est généralement pas une mesure disciplinaire¹⁵⁹. La procédure de griefs serait vite engorgée si chaque remontrance verbale de tout supérieur hiérarchique, y compris le supérieur immédiat, pouvait faire l'objet d'un grief.

D'autre part, un avis écrit, même déposé au dossier du salarié, ne constitue pas nécessairement une sanction disciplinaire. Un supérieur hiérarchique peut fort bien informer par écrit un salarié de la façon appropriée de faire son travail : ce n'est alors qu'une directive sans connotation disciplinaire¹⁶⁰. Un arbitre mis en présence d'un écrit par lequel l'employeur avisait le salarié de la coupure de son salaire à la suite d'une absence infustifiée a refusé de parler de réprimande, n'ayant décelé aucun aspect punitif dans la lettre¹⁶¹.

Cependant, la jurisprudence arbitrale québécoise contient plusieurs décisions où la réprimande écrite est analysée comme une sanction disciplinaire autonome¹⁶². L'arbitre Laurent Bélanger la définit ainsi :

¹⁵⁸ BROWN et BEATTY, pp. 365 et 366. PALMER est au même effet aux pages 195 et 196.

¹⁵⁹ *Idem*.

¹⁶⁰ Syndicat des policiers de la Ville de Beauport c. Ville de Beauport, (1970) S.A.G. 802, P. Verge, arbitre.

¹⁶¹ Gouvernement de la Province de Québec c. S.P.E.Q. dossier no 10-75-5523, le 1^{er} septembre 1977, J. Bérubé arbitre.

¹⁶² Voir entre autres : Commission scolaire régionale de Chambly c. L'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 5757, (1972) S.A.G. 223, L.-P. Bri-

« Puisque le terme réprimande n'est pas défini dans la convention collective, l'arbitre doit donc se référer à l'usage et aux définitions associées à celle de blâme qui réfère à l'expression d'un jugement défavorable à l'endroit de quelqu'un. En relation du travail, avec l'aide du dictionnaire spécialisé dans ce domaine, la notion est beaucoup plus précise et comprend les éléments suivants :

- a) un reproche formel, la conduite ou la manière d'agir (sic) ;
- b) motivé ;
- c) formulé avec autorité ;
- d) adressé par un supérieur à un subordonné. »¹⁶³

Pour sa part, l'arbitre P. Verge illustre fort bien en quoi consiste le caractère punitif de la réprimande :

« Toutefois, le rapport en lui-même, lorsque l'on est en matière disciplinaire, conserve toute son importance. Demeurant au dossier du salarié, il pourra justifier éventuellement, en cas de récidive, l'imposition de sanctions plus sérieuses. De plus, (...), le simple fait de l'existence d'un reproche disciplinaire au dossier, indépendamment de l'imposition éventuelle de sanctions plus sérieuses, est en soi d'une nature gênante ou contraignante, à dessein. Le salarié normalement tient à sa réputation et, à ce titre, le reproche disciplinaire, constitue en lui-même une première forme de sanction. »¹⁶⁴

Lorsque, par la réprimande, l'employeur entend reprocher un manquement au salarié, il lui confère alors un caractère disciplinaire¹⁶⁵. C'est par l'intention du signataire de l'avis de réprimande que l'arbitre décidera ultimement s'il est en présence d'une sanction disciplinaire. L'employeur voulait-il ou non punir par cette réprimande ?¹⁶⁶

zard, arbitre : L'Hôpital Ste-Jeanne d'Arc c. Jacqueline Vaudreuil et le Syndicat C.S.N. A.H.P.Q. 600, le 10 février 1971, C. Beaulieu, arbitre : Gouvernement de la Province de Québec c. S.P.G.Q. et Jean Coquelle, dossier no 04-68-8935, le 19 juillet 1973, J.-L. Pe-loquin, arbitre : Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Pierre Bégnoche, dossier no 03-75-3103, le 16 juin 1977, G. Genest, arbitre.

¹⁶³ Société des Alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q., (1978) S.A.G. 1137, à la page 1140.

¹⁶⁴ Syndicat des policiers de la Ville de Beauport c. Ville de Beauport, (1970) S.A.G. 802, à la page 806.

¹⁶⁵ Syndicat des policiers de la Ville de Beauport c. Ville de Beauport, (1970) S.A.G. 797 P. Verge, arbitre : The Montreal General Hospital c. Les infirmières et infirmiers unis Inc., A.H.P.Q., 927-00-01, J.-Y. Durand, président.

¹⁶⁶ Gouvernement de la Province de Québec c. le Syndicat des agents de la paix et Claude Pagé, dossier no 03-72-3075, le 26 mars 1976, J. Bérubé, arbitre : Gouvernement

L'avertissement, en plus d'être une mesure disciplinaire en soi, joue un rôle prépondérant dans la progressivité de la sanction. Nous verrons ultérieurement qu'à partir de la notion de la juste cause, les arbitres de griefs ont obligé l'employeur à respecter une certaine gradation dans les sanctions imposées à un salarié. À moins d'une faute très grave, l'employeur doit recourir à une sanction légère pour permettre au salarié de s'amender. En cas de récidive, l'employeur sera alors justifié d'utiliser une mesure disciplinaire plus importante.

L'avertissement, en plus d'être la sanction la plus légère dans l'échelle des mesures disciplinaires, informe le salarié de la faute qu'on lui reproche et de l'existence de règles à respecter, le cas échéant. Par l'avertissement, l'employeur indique au salarié qu'il s'expose à des sanctions plus graves s'il persiste dans son comportement déviant. Les auteurs Brown et Beatty ont décelé dans la jurisprudence canadienne quelques décisions récentes où l'arbitre, pour maintenir une sanction plus grave, exigeait cette mention expresse dans les avertissements antérieurs, des conséquences négatives qui résulteraient de la persistance du salarié dans son comportement fautif 167.

Parce que l'avertissement écrit hypothèque le dossier disciplinaire du salarié et parce qu'il peut justifier des sanctions plus graves en cas de récidive, les arbitres contrôlent son contenu. L'avertissement doit être suffisamment clair et précis pour permettre au salarié d'amender sa conduite. Un avis indiquant seulement de cesser d'avoir une attitude négative sans mentionner des faits particuliers a été jugé trop vague 168. Le simple renvoi à un article du code de discipline a par contre satisfait un arbitre quant à la précision de l'avis 169. Enfin, un même avertissement peut comprendre plusieurs reproches. Si un des reproches est injustifié, son invalidité n'entraînera pas la nullité de l'ensemble de l'avis 170.

167 *de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Aubry*, Vinet et Pagé, dossier no 03-75-4887, le 30 juin 1977 G. Genest, arbitre.

168 BROWN et BEATTY, pp. 380 et 381. Voir aussi ELKOURI et ELKOURI, p. 642. 169 *L'Alliance des professeurs de Montréal c. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1973) S.A.G. 1505, A. Larouche, président. Voir aussi : *Syndicat national des employés de Leco (C.S.N.) c. Leco Industrie Limited*, (1973) S.A.G. 1957, M. Brière, arbitre.

169 *La Fraternité canadienne des cheminots etc. c. Bonaventure Chevrolet-Oldsmobile Ltée*, (1973) S.A.G. 721, J.-M. Deporcq, arbitre. *Contra* : *Union des chauffeurs de camion et ouvriers, local 503 c. Spangreite Limited*, (1973) S.A.G. 964, P. Meyer, arbitre.

L'arbitre saisi d'un grief contestant le bien fondé d'une réprimande vérifiera, à la condition que la convention le lui permette, s'il y a cause juste et suffisante. Selon les circonstances, il la confirmera ou l'annulera complètement. Il pourra ainsi décider de radier une partie seulement de l'avis et de maintenir l'autre 171. Un arbitre a même annulé une réprimande jugée trop sévère pour la remplacer par une autre plus clémente 172.

Enfin, quelques mots sur l'évaluation au mérite du salarié que fait périodiquement l'employeur. Le rapport qui contient cette évaluation peut-il, dans certains cas s'apparenter à une mesure disciplinaire de la nature de la réprimande ? La jurisprudence arbitrale québécoise, quoique rare sur le sujet, affirme clairement qu'un rapport d'évaluation même défavorable ne peut constituer en soi une mesure disciplinaire. Dans une décision déjà citée, l'arbitre Bélanger est d'ailleurs bien précis à ce sujet :

« Un rapport d'évaluation est un document qui fait état d'une évaluation d'un employé quant à ses points forts et de ses points faibles au plan de la qualité et de la quantité du travail fourni et du comportement général de cet employé. À sa face même, qu'il soit favorable ou défavorable, un tel rapport, même déposé dans le dossier personnel de l'employé, ne saurait constituer une mesure disciplinaire. » 173

Pour cette raison, l'arbitre refusera d'intervenir pour réviser cette évaluation qui relève de la juridiction exclusive de l'employeur. Il vérifiera seulement si celle-ci est teintée de discrimination, de négligence ou de mauvaise foi 174. C'est d'ailleurs la forme de contrôle qu'exerce en général l'arbitre de griefs sur toute forme de mesure non disciplinaire 175.

170 *Association des éducateurs catholiques de LaSalle c. La Commission des écoles catholiques de LaSalle*, (1973) S.A.G. 112, L. Bouchard, président.

171 *Association des éducateurs catholiques de LaSalle*, citée à la note précédente ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Jacques Duckett*, dossier no 03-75-0006, le 31 mars 1976, G. Genest, arbitre.

172 *Gouvernement de la Province de Québec c. S.P.G.O. et Guy St-Amand*, dossier no 04-72-3410, le 22 mai 1974, H. Lande, arbitre.

173 *Société des Alcools du Québec*, (1978) S.A.G. 1137, à la page 1141. Voir au même effet : *Montreal Teachers Association c. The Protestant School Board of the Greater Montreal*, (1974) S.A.G. 90, Marc Brière, président.

174 *Montreal Teachers Association*, cité à la note précédente ; *Le Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec c. le Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 1053, H. B. Lande, arbitre.

175 À ce sujet voir la section précédente.

Même si en soi, le rapport d'évaluation n'est pas une mesure disciplinaire, il peut néanmoins servir de fondement ou de prétexte à une sanction disciplinaire, telle la réprimande par exemple 176. En effet, par la réprimande, l'employeur reproche au salarié la mauvaise évaluation faite de sa prestation de travail ou de son attitude au travail et l'incite à modifier son comportement.

B — La rétrogradation

Nous entendons par rétrogradation le passage par un salarié, à la réquisition de l'employeur, du poste qu'il occupe à un autre moins élevé dans la hiérarchie de l'entreprise et qui confère une rémunération moindre ou encore des conditions de travail non pécuniaires moins avantageuses.

La rétrogradation utilisée par l'employeur comme mesure disciplinaire est prohibée par un important courant de jurisprudence. Sa durée indéfinie est incompatible avec le rôle de la mesure disciplinaire. En fait, les seuls cas acceptables de rétrogradation disciplinaire surviennent lorsque la convention collective le permet expressément ou lorsque le geste répréhensible du salarié démontre son inaptitude à continuer le même travail.

Les auteurs Brown et Beatty décrivent en ces termes l'orientation de la jurisprudence arbitrale canadienne à ce sujet :

« Initially, some arbitrators were of the view that demoting an employee was not a proper form of discipline because it was said to abridge seniority rights and because of its indefinite nature. However, in more recent awards, the vast majority of arbitrators accepts the demotion or transfer of an employee as a legitimate form of discipline in circumstances where the employee, by his misconduct, has shown his unsuitability, incompetence or inability to do the job in question, unless the employer's right to demote is narrowly circumscribed by the seniority provisions of the agreement dealing with promotions, transfers and the like. » 177. (Italiques ajoutés).

176 *Société des Alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.O.* (1978) S.A.G. 1137. L. Bélanger, arbitre.

177 BROWN et BEATTY, à la page 335 ; nous avons omis, dans la citation, les références jurisprudentielles utilisées par les auteurs. Au même effet, voir aussi PALMER, pp. 199 et seq. ; YOUNG, (1980), pp. 19 à 27. Pour la jurisprudence arbitrale américaine : EL-KOURI et ELKOURI, pp. 534 et seq.

On voit donc la limite de la restriction apportée par ces auteurs ; elle concerne essentiellement le manquement de nature hybride, i.e. celui où la faute disciplinaire entraîne l'insuffisance professionnelle.

Quelques décisions arbitrales québécoises rejettent la rétrogradation comme sanction disciplinaire 178. L'arbitre P.-A. Lachapelle a manifesté comme suit son désaccord à l'endroit de la rétrogradation disciplinaire :

« La rétrogradation se différencie donc par sa nature et son but de la mesure disciplinaire. Parfois cependant elle est utilisée pour punir un acte d'un employé (...). L'arbitre ici ne peut que manifester son désaccord profond avec une telle pratique qui détourne la rétrogradation de son but véritable et qui ne fait que troubler inutilement les relations de travail. Par exception, la rétrogradation disciplinaire est recevable si la convention collective l'admet expressément ou si l'usage la consacre comme moyen disciplinaire » 179.

On trouve dans notre jurisprudence arbitrale certaines décisions où la rétrogradation semble admise comme sanction disciplinaire. En les étudiant plus soigneusement, on découvre cependant qu'une d'entre elles maintient une rétrogradation temporaire 180 que deux autres cas sont régis par des conventions collectives prévoyant la rétrogradation disciplinaire 181 et que quelques autres appliquent la rétrogradation à des manquements disciplinaires qui affectent la compétence du salarié au travail 182. Enfin, nous

178 *Ville de Chateauguay-Centre c. Fraternité des policiers de Chateauguay-Centre inc.* (1973) S.A.G. 1284. G. Dulude, arbitre ; *La Ville de Montréal-Ouest c. Le Syndicat canadien de la Fonction publique*, (1975) S.A.G. 1401. A. Rousseau, arbitre ; *La Société des alcools du Québec c. Le Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.O.* (1976) S.A.G. 935. R. Thisdale, arbitre ; *Hôpital Notre-Dame c. Le Syndicat des infirmières et infirmières unis — section Notre-Dame* (1976) R.D.T. 34. J.-D. Gagnon, arbitre.

179 *L'Université du Québec à Montréal c. Le Syndicat canadien de la fonction publique des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, à la page 520.

180 *Roberval Express Ltée c. L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entre-pôts et aides, unité locale 106*, (1975) R.D.T. 385. C. Lauzon, arbitre.

181 *Joliette Steel Division Brake Shoe Co. Ltd. c. The United Steel Workers of America, local 4072*, R.D.C.D. 550-1 et (1963) R.D.T. 348. J.-A. Montpetit, président ; *La Communauté Urbaine de Montréal c. La Fraternité des policiers de Montréal inc.* (1975) S.A.G. 1387. R. Tremblay, arbitre.

182 *Hôpital Joyce Memorial (Shawinigan) c. Syndicat national des employés en soins hospitaliers de l'hôpital Joyce Memorial (C.S.N.)*, A.H.P.Q. 925-00-5 et (1970) S.A.G. 659. E. Riel, président ; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1642 c. La municipalité de la Baie James*, (1976) S.A.G. 1517. J.-G. Clément, arbitre. Dans les deux derniers cas la rétrogradation a été annulée, l'incompétence n'ayant pas été prouvée ; Je-

n'avons, retracé qu'une seule décision admettant la rétrogradation permanente comme sanction disciplinaire à l'endroit d'un manquement volontaire autre que la négligence ou l'incompétence 183.

En étudiant les effets d'une rétrogradation, nous devons conclure qu'elle constitue une sanction inacceptable. Deux hypothèses doivent être envisagées pour le démontrer. D'abord, celle où le salarié rétrogradé ne perd aucun droit par rapport à son ancienneté. Même dans ce cas, le caractère indéfini de la durée de cette sanction en fait une mesure disciplinaire impropre. En effet, il est impossible, au point de départ, de connaître la durée de la rétrogradation. On peut sûrement supposer que le salarié rétrogradé se portera candidat si un poste de son ancienne catégorie se libère mais sans pour autant savoir précisément quand cette condition se réalisera.

La gravité de la rétrogradation ne peut donc s'apprécier puisque le facteur durée est inconnu. Dans ces circonstances, ni l'employeur ni l'arbitre, en révision de la décision patronale, ne peuvent appliquer le principe de la proportionnalité entre la faute et la sanction.

Dans la seconde hypothèse, le salarié est privé des droits d'ancienneté que confère la convention collective à l'occupation de la fonction, le cas échéant. Le salarié, en plus de ne pas connaître la gravité de sa sanction, perd donc les bénéfices de son ancienneté de fonction. Ceci constitue un second motif d'invalidité de la rétrogradation, la perte d'ancienneté, nous le verrons, étant prohibée lorsqu'utilisée à des fins disciplinaires.

D'autre part, la rétrogradation est une mesure non disciplinaire à laquelle l'employeur peut recourir valablement dans le cas d'un manquement involontaire du salarié 184. L'arbitre P.-A. Lachapelle l'explique comme suit :

wish General Hospital c. Les infirmières unies inc., (1975) S.A.G. 1751, J.A. Trudelle, président ; *La commission scolaire de Tailion c. l'Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1978) S.A.G. 107, L. Cossette, arbitre.

183 *L'Union des employés de commerce, local 500 c. La compagnie Steinberg Inc.*, (1971) S.A.G. 1198, J.-D. Gagnon, arbitre. Le même arbitre a cependant refusé la rétrogradation disciplinaire dans *Hôpital Notre-Dame c. Le Syndicat des infirmières et infirmiers unis, section Notre-Dame*, (1976) R.D.T. 34.

184 *Voir à titre d'exemples : Les produits impérial Tobacco Ltée c. Syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, président ; *La corporation des batteries Cegelec c. Le Syndicat des travailleurs de la corporation des batteries Cegelec de Louiseville, (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1585, A. Rousseau, arbitre ; *C. Dubé c. Ministère des Transports*, (1977) S.A.G. 385, J. Bousquet, arbitre ; *Ville de Ste-Foy c. Syndicat na-*

« La rétrogradation se fonde uniquement sur l'incapacité d'un employé d'exécuter une fonction à laquelle il est affecté ou sur un manque de travail survenant au sein d'une fonction. La bonne marche économique de l'entreprise en est la seule justification. La rétrogradation sanctionne une situation d'ensemble. C'est une mesure administrative » 185.

En matière non disciplinaire, la rétrogradation peut, en certains cas, constituer un compromis équitable pour les parties. Le salarié devenu incapable de faire un certain travail conserve tout de même un poste dans l'entreprise alors que l'employeur n'a pas à le maintenir dans une fonction où il est inefficace. Pratiquement, cependant, cette réaffectation peut être difficile à concrétiser si la convention collective ne la prévoit pas expressément.

C — La coupure de salaire

Sauf lorsque la convention collective l'autorise expressément, l'amende ou la coupure de salaire ne constituent pas une sanction disciplinaire valide. Contrairement à la suspension qui soustrait au travailleur la possibilité de gagner son salaire pour une période déterminée dans le futur, l'amende retient la rémunération dont le salarié est le créancier puisqu'il a déjà fait le travail.

La jurisprudence arbitrale canadienne a entériné ce principe 186. Nous avons par contre décelé un certain flottement parmi les décisions arbitrales québécoises à ce sujet. D'aucunes rejettent la coupure de salaire utilisée comme sanction disciplinaire 187. L'arbitre Lippé le fait en ces termes :

tional des employés municipaux de Ste-Foy, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre ; *La cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers pompiers de la cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, M. Morin, arbitre. *La Loi sur la fonction publique*, L.Q. 1978, c. 15, prévoit à l'article 86 la rétrogradation pour insuffisance professionnelle.

185 *L'Université du Québec à Montréal c. Le syndicat canadien de la fonction publique des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, à la page 509.

186 BROWN et BEATTY, pp. 366 et 367 ; PALMER, p. 198.

187 *L'hôpital D'Youville de Sherbrooke, A.H.P.Q. 600*, le 19 juin 1969, G. Normandin, président ; *Philips Cables Limited c. Syndicat national des employés de Philips Cables Limited (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 740, P. Verge, président ; *Association des enseignants de la Côte-Nord c. Commission scolaire régionale de la Côte-Nord*, (1973) S.A.G. 2059, R. Clèche, président ; *Standard Structural Steel Limited c. Les métallurgistes unis d'Amérique, local 6207*, (1976) S.A.G. 815, R. Thisdale, arbitre ; *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides c. Commission scolaire des Laurentides*, (1977) S.A.G. 503, B. Bastien, président ; *Lennoxville District S.B. c. Eastern Township Association of Teachers*, (1977) S.A.G. 803, H. Frumkin, président.

« Ce droit [à l'ancienneté], pas plus que le salaire gagné d'ailleurs, ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Le salaire gagné, de même que l'ancienneté, appartient en propre à l'employé. Si un employeur pour cette raison ne peut comme mesure disciplinaire enlever à l'employé du salaire gagné, de même il ne peut enlever de l'ancienneté acquise » 188.

D'autres décisions arbitrales semblent admettre l'existence de la coupure de salaire disciplinaire 189.

Nous préférons le premier courant jurisprudentiel qui, selon nous, se conforme davantage aux principes de droit. Lorsque le salarié a accompli le travail, il a droit à toute la rémunération qui en constitue la contrepartie. L'employeur insatisfait de la prestation du salarié peut lui imposer une sanction disciplinaire pour corriger la situation sans pour autant le priver de sa rémunération. On doit également signaler ici le fait que les parties ne peuvent être mises sur le même pied : si le salarié a travaillé, la créance du salaire est *ferme, bien établie*, en un mot exigible. Si l'employeur est d'avis que la prestation de travail était incomplète en raison d'un rendement inférieur à la norme qualitative ou quantitative, il n'a qu'une *prétention à un droit* équivalent à la réduction du prix du service, en l'occurrence du salaire. Techniquement, la compensation prévue à l'article 1188 C.c. ne s'opère pas, les deux dettes n'étant pas également liquides ni exigibles.

Si l'employeur ne peut retenir la rémunération lorsque la prestation a été rendue, il n'est cependant pas tenu de verser un salaire pour du travail non accompli. La coupure de salaire constitue alors une mesure non disciplinaire puisque l'employeur ne cherche pas à punir ou à corriger le salarié. C'est tout simplement une conséquence du caractère bilatéral ou synallagmatique du contrat individuel de travail.

188 J.E. Boyle, *Division de E. B. Eddy Company c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, C.T.C.*, (1979) S.A.G. 1281, à la page 1285.

189 *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Hyacinthe c. Collège régional Bourg-chemin, Campus Tracy*, (1974) S.A.G. 1974, J.-L. Dubé, président ; *Alliance des infirmières de Montréal c. Hôpital Bellechasse*, (1978) S.A.G. 1015, J.-G. Clément, arbitre ; *Alliance des professeurs de Montréal c. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1978) S.A.G. 1045, A. Sylvestre, président ; *Syndicat du Centre hospitalier du Sacré-Coeur c. Centre hospitalier du Sacré-Coeur*, A.H.P.Q. 927-00-13, le 21 mai 1980, J.-J. Turcotte, président.

Plusieurs décisions arbitrales québécoises traitent de la coupure « administrative » de salaire 190. À moins que l'arbitre n'y décide quelq'intention punitive de la part de l'employeur¹⁹¹, elle est constamment admise comme mesure non disciplinaire. Ainsi, la coupure de salaire est indiquée dans les cas d'absences non autorisées, d'arrêts de travail, de journées d'étude ou encore de gels de cours dans le secteur de l'éducation.

L'employeur est justifié d'imposer une sanction disciplinaire parallèlement à la coupure de salaire non disciplinaire lorsque le manquement du salarié est volontaire. Nous avons vu que la règle de la prohibition de la double sanction ne serait pas alors outrepassée 192.

L'employeur doit cependant être prudent dans l'appréciation qu'il fait du manquement. La coupure de salaire n'est permise que si la *prestation de travail n'a pas été rendue*. Lorsque le salarié est présent mais fait mal son travail ou refuse d'accomplir certaines tâches, c'est la mesure disciplinaire seulement qui est indiquée¹⁹³.

D — La privation d'ancienneté

À défaut de dispositions précises à cet effet dans la convention collective, la privation d'ancienneté n'est généralement pas consi-

190 *Le syndicat des enseignants du Collège de Maisonneuve c. Collège de Maisonneuve*, (1972) S.A.G. 201, A. Thibaudeau, président ; *La Commission Hydroélectrique de Québec c. La syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, (1972) S.A.G. 699, J.-R. Cardin, arbitre ; *Chromium Mining and Smelting Corporation Ltd. c. Le syndicat national des travailleurs de la métallurgie de Beauharnois (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 1546, E. Moalili, arbitre ; *Syndicat des professeurs du CEGEP de Ste-Hyacinthe*, citée à la note précédente ; *CEGEP St-Laurent c. Syndicat des professeurs du CEGEP St-Laurent (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 282, A. Thibaudeau, président ; *Lennoxville District S.B. c. Eastern Township Association of Teachers*, (1977) S.A.G. 803, H. Frumkin, président ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.P.G.Q. D.F.P.Q.*, dossier no. 10-75-5523, le 1er septembre 1977, J. Bérubé, arbitre ; *North Island Teachers Association c. North Island Regional School Board*, (1978) S.A.G. 128, H. Frumkin, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup c. Le Syndicat canadien de la fonction publique, local 1107*, A.H.P.Q. 252-08-02, le 5 septembre 1978, A. Sylvestre, président ; *Syndicat du Centre hospitalier du Sacré-Coeur*, citée à la note précédente ; *Teleglobe Canada c. Le Syndicat canadien des télécommunications transmarines*, (1980) S.A.G. 532, R. Tremblay, arbitre.

191 *Syndicat des professeurs du CEGEP de Ste-Hyacinthe c. Collège régional Bourg-chemin, Campus Tracy*, (1974) S.A.G. 1974, J.-L. Dubé, président.

192 Voir supra.

193 *Lennoxville District S.B. c. Eastern Township Association of Teachers*, (1977) S.A.G. 803, H. Frumkin, président.

dérée comme mesure disciplinaire valide¹⁹⁴. On ne peut enlever au salarié un droit qui lui provient de sa prestation de travail. De plus, le caractère permanent des effets de la privation d'ancienneté rebute les arbitres de griefs. Qu'en est-il par contre lorsque la convention collective prévoit expressément la privation d'ancienneté dans certaines circonstances ?

Une jurisprudence récente la considère alors comme une mesure non disciplinaire. L'arbitre Pierre Jasmin formule comme suit cette conclusion :

« Même si les effets de la perte d'ancienneté pour l'employé sont très graves et sont souvent plus lourds de conséquences que d'autres mesures disciplinaires, il semble que les parties à la convention collective ne l'aient pas considérée comme une mesure disciplinaire »¹⁹⁵.

Une telle qualification engendre des conséquences importantes. Ainsi, la répartition du fardeau de la preuve entre les parties à l'arbitrage pourra différer de celle prévalant en matière disciplinaire. Cependant, pour des motifs d'équité, nous croyons qu'il incombe d'abord à l'employeur de démontrer l'existence des circonstances qui justifient la privation de l'ancienneté du salarié en vertu de la convention collective¹⁹⁶.

D'autre part, la juridiction arbitrale est ici beaucoup plus restreinte que dans le champ disciplinaire. Le tribunal ne peut que vérifier la validité de la mesure par rapport aux circonstances de l'espèce. S'il juge la privation d'ancienneté non indiquée dans le cas sous étude, il ne dispose pas du pouvoir de la modifier en une mesure disciplinaire autre. Il doit nécessairement l'annuler¹⁹⁷.

Selon le même raisonnement, un employeur pourrait imposer une mesure disciplinaire parallèlement à la privation d'ancienneté

194 C. D'AOUST et F. MEUNIER, *op. cit.*, p. 59 ; J. B. BOYLE, *Division de E.B. Eddy Company c. Syndicat canadien des travailleurs du papier (C.T.C.)*, (1979) S.A.G. 1281, R. Lippé, président. La situation est plus confuse dans les provinces anglophones où la question est controversée : voir BROWN et BEATTY, pp. 297, 368 et 369, 398 ; PALMER, p. 197.

195 *Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal c. Le Centre hospitalier J.-Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, à la page 410. Voir aussi : *Le Syndicat des travailleurs du Centre d'accueil Val-Séjour, C.S.N. c. Val-Séjour Inc.*, (1979) S.A.G. 1449, J.-P. Lalancette, président ; *Hôpital du Haut Richelieu c. Association des employés généraux de l'hôpital du Haut Richelieu (C.S.D.)*, A.H.P.Q. 152-01-01, le 5 décembre 1978, C. Beau-lieu, arbitre ; *Le Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-St-Jean (F.T.F.Q.) c. Gagnon et Frères de Roberval*, (1979) S.A.G. 1730, J.-J. Turcotte, arbitre.

196 Voir : *Le Centre hospitalier J.-Henri Charbonneau*, citée à la note précédente.

197 Voir les deux premières décisions citées à l'avant-dernière note.

sans enfreindre la règle de la prohibition de la double sanction. Un arbitre a cependant annulé un « blâme » (réprimande) au motif qu'il constituait une double pénalité, le salarié ayant déjà perdu son ancienneté à la suite du même manquement¹⁹⁸.

Nous citerons ici l'opinion du professeur J.C. Smith au sujet des clauses qui prévoient la privation de l'ancienneté du salarié qui, par exemple, s'absente sans motif ou qui est mis à pied pour une période de temps supérieure à un an :

« These clauses are in fact agreed penalties for being absent without leave. It is an unfair penalty, however, as the greater the seniority, the harsher the penalty. It is probably more severe than a suspension as in periods of economic decline an employee who has lost his seniority rights could be subject to lay-offs which would exceed in length a disciplinary suspension. As a penalty, it is almost as severe as a discharge but the employee has much less protection in the arbitration process, since the arbitrator would have no jurisdiction to decide whether or not the clause comes into effect. Such clauses, therefore, are undesirable in collective agreements »¹⁹⁹.

Nous sommes entièrement d'accord avec cette opinion. La panoplie des mesures disciplinaires offertes est assez vaste pour comprendre une sanction plus adéquate que la privation d'ancienneté. Nous contestons de plus le raisonnement qui la qualifie de non disciplinaire lorsqu'elle est prévue à la convention collective. Elle nous semble beaucoup plus, du moins pour les cas d'absences non justifiées, être une mesure disciplinaire expressément mentionnée à la convention.

Enfin, il se pose un problème quant à l'effet de la privation d'ancienneté. Certaines conventions collectives imposent au salarié une période d'essai pendant laquelle il ne bénéficie pas de toute la protection offerte par la convention au salarié permanent. Généralement, l'ancienneté ne s'acquiert qu'après cette période terminée. Le salarié dont l'ancienneté est retranchée doit-il recommencer la période obligatoire d'essai ou est-il présumé avoir déjà complété celle-ci ?

198 *Le Syndicat des travailleurs du Centre d'accueil Val-Séjour (C.S.N.) c. Val-Séjour Inc.*, (1979) S.A.G. 1449, J.-P. Lalancette, président.

199 J.C. SMITH, « Loss of seniority and the nature of seniority rights » in HICKLING (1977), pp. 116 à 150, à la page 142.

La question est d'importance. Comme nous le verrons plus loin, le salarié en période d'essai ne jouissant pas de la sécurité d'emploi conférée au salarié permanent, son statut au sein de l'entreprise est précaire. Si la privation d'ancienneté signifie aussi la perte du statut de salarié permanent, le salarié ainsi touché pourrait être ultérieurement congédié pendant la période d'essai et laissé sans recours utile à l'encontre de cette décision patronale.

La jurisprudence canadienne semble divisée sur cette question. Les auteurs Brown et Beatty soutiennent qu'une majorité de décisions arbitrales canadiennes oblige le salarié privé de son ancienneté à reprendre la période d'essai prévue à la convention²⁰⁰. Nous rencontrons la même incertitude dans la jurisprudence québécoise. Alors que certains arbitres affirment que l'employeur peut congédier à sa guise un salarié privé de son ancienneté²⁰¹, au moins une décision récente refuse d'imposer au salarié ainsi touché une seconde période d'essai²⁰².

C'est avant tout le libellé même de la convention collective qui résonnera à la question. Mais, puisque la période d'essai doit normalement être destinée au salarié nouvellement embauché, nous croyons, à l'instar de l'arbitre Pierre Jasmin, que le salarié privé de son ancienneté n'est pas un nouvel embauché et que l'employeur n'est pas justifié de lui imposer une seconde période d'essai. De plus, cette solution a l'avantage d'écarter une situation qui pourrait devenir odieuse. La privation d'ancienneté touche déjà gravement le salarié. Pourquoi le placer dans une situation encore plus difficile où il serait complètement démuné face à une possible décision arbitraire de l'employeur.

E — La suspension

Parmi toutes les sanctions disciplinaires existant dans notre système de relations industrielles, c'est sûrement la suspension qui

200 BROWN et BEATTY, p. 399. Voir aussi PALMER, p. 236 et J.C. SMITH, *ibid.*, pp. 141 et 142.

201 *Hôpital Notre-Dame de Montréal c. P.D. Robitaille et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. 325-01, le 18 novembre 1968, C. Bisson, arbitre; *Hôpital Laval de Québec c. Vallée et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. 325-01, le 3 décembre 1968, C. Bisson, arbitre. Dans *Le Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-St-Jean (F.T.F.O.) c. Gagnon et Frères de Roberval*, (1979) S.A.G. 1730, l'arbitre J.-J. Turcotte impose au salarié une nouvelle période d'essai alors que la convention prévoyait qu'« un salarié perdra son ancienneté, son statut de salarié régulier... »

202 *Le Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal c. Le Centre hospitalier J. Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, P. Jasmin, président.

offre le plus de flexibilité. Selon sa durée, elle s'avérera tantôt une sanction bénigne tantôt une mesure très grave²⁰³.

Le mot suspension renvoie à l'interruption temporaire de la prestation de travail du salarié et de la rémunération qui en est sa contrepartie. Le caractère punitif de cette sanction réside dans la privation imposée au salarié de sa possibilité de gagner son salaire habituel. Elle s'apprécie donc ultimement comme une perte pécuniaire. Ce n'est cependant pas une coupure de salaire puisqu'aucun travail n'a été rendu pendant la période non rémunérée. L'arbitre Jean Bérubé est sans équivoque à ce sujet :

« Hors le cas où il y eut préalablement « relevé provisoire », à notre avis, une suspension sans traitement ne peut valoir que pour l'avenir. Cela ne va-t-il pas de soi ? Il nous semble en effet impensable qu'on puisse suspendre de sa fonction et priver de son salaire pour le passé l'employé qui a fourni régulièrement la prestation de travail. »²⁰⁴

Le pouvoir de l'employeur de recourir à la suspension comme sanction disciplinaire lorsque la convention collective est muette sur ce point demeure quelque peu litigieux en jurisprudence arbitrale québécoise²⁰⁵. Dans un cas où la convention énumérait l'avis, la réprimande écrite et le congédiement au chapitre de la discipline, un arbitre a refusé de valider une suspension disciplinaire puisque « elle n'y était pas expressément prévue²⁰⁶. Par contre, on a déjà permis à l'employeur de recourir à la suspension alors que la convention ne disposait que du pouvoir de congédier en invoquant l'adage « qui peut le plus peut le moins »²⁰⁷.

À moins d'une disposition expresse ou contraire dans la convention collective, le pouvoir de suspendre pour cause devrait généralement être reconnu à l'employeur. La suspension constitue

203 *Hôpital Sacré-Coeur de Hull c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. 925-00-18, le 4 avril 1972, J.-P. Lemieux, arbitre; dans *Industries L'Islet Inc. c. Le syndicat des employés de la Fondrie de L'Islet (C.S.D.)*, (1974) S.A.G. 26, G. Dion, arbitre, une suspension de quinze jours a été considérée comme une sanction grave.

204 *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec c. Ministère du tourisme, chasse et pêche*, (1977) S.A.G. 396, à la page 309.

205 Nous renvoyons le lecteur à notre analyse du pouvoir disciplinaire de l'employeur, *supra*.

206 *Syndicat des travailleurs de l'enseignement de Louis-Hémon c. Commission scolaire régionale Louis-Hémon*, (1979) S.A.G. 737, J.M. Morency, président.

207 *Karen Sotenson c. Union typographique Jacques Cartier, local 145 et La Presse Ltée*, (1977) S.A.G. 447, J.-G. Clément, arbitre.

une des sanctions principales de notre système de discipline industrielle. Comme la réprimande, elle répond bien au rôle dévolu à la sanction disciplinaire. Ainsi par sa flexibilité, elle s'adapte à toutes les formes de manquements disciplinaires : Sa durée variera avec la gravité du geste. Parce qu'elle n'entraîne aucune rupture du lien contractuel avec l'employeur²⁰⁸, elle favorise la correction du comportement fautif du salarié. Restreindre trop étroitement sa validité conduirait peut-être à l'utilisation d'autres formes moins souhaitables de sanctions.

La suspension prive donc pour une période déterminée le salarié de son travail et, en conséquence, de la rémunération qu'il en aurait tirée. Elle s'exprime en nombre de jours ouvrables et les week-ends chômés ne sont normalement pas comptés dans la durée²⁰⁹.

La jurisprudence arbitrale québécoise est pauvre au sujet de l'effet de la suspension. L'obligation de rendre une prestation de travail et celle de payer le salaire sont suspendues temporairement par l'imposition de cette sanction. Cependant, les autres obligations du contrat individuel de travail telles celle de discrétion du salarié et celle de non-concurrence continuent toujours d'être en vigueur²¹⁰. De son côté, l'employeur est tenu d'offrir du travail au salarié à l'expiration de la période de suspension, à moins d'une justification autre que le manquement invoqué au départ.

Un arbitre de griefs a dû se prononcer sur certains effets d'une suspension disciplinaire d'une année. Il a ainsi reconnu au salarié une année d'expérience au sens de la convention collective afin de ne pas le pénaliser pécuniairement pour le futur. Il a aussi obligé l'employeur à verser la contribution au régime de retraite du réclamaant pour l'année visée. Il a cependant refusé d'accorder au salarié les sept jours de congé-maladie auxquels il aurait eu droit car ceux-ci s'analysent comme une prime à la présence au travail. Par ce qu'ils sont remboursables en argent, ils s'ajoutent à la rémunération annuelle alors que le but d'une suspension est de priver le sa-

208 *Le Syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools c. La Régie des Alcools*, (1968) R.D.T. 513. V. Trépanier, arbitre ; *La Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers c. Consolidated Bathurst Ltée*, (1971) S.A.G. 1345. S.H. Hartt, président.

209 *Commission hydroélectrique de Québec c. Le syndicat national de la construction, Hauteville*, R.D.C.D. 570-2, le 2 juin 1977. R. Lippé, arbitre.

210 Pour une étude exhaustive de la suspension du contrat de travail et ses effets, en droit français, voir BERAUD, *passim*.

larié de l'ensemble de son traitement²¹¹. Si un congé férié tombe pendant la durée de la suspension, le salarié perd aussi le traitement correspondant à cette fête. Telle est du moins la conclusion à laquelle arrive l'arbitre Rousseau en interprétant les dispositions particulières d'une convention collective²¹².

Nous n'avons retracé aucune décision concernant le sort de l'ancienneté du salarié touché par une suspension. Il ne perd certainement pas celle déjà accumulée puisqu'il n'y a aucune rupture de la relation juridique qui le lie à son employeur. Cependant, continue-t-il d'accumuler de l'ancienneté pendant la durée de la suspension ?

C'est avant tout en interprétant la convention collective qu'on peut apporter une réponse à cette question. D'autre part, si la notion d'ancienneté est liée à l'appartenance à l'entreprise plutôt qu'à la somme de temps travaillé, comme nous le croyons, l'ancienneté devrait continuer de s'accumuler pendant la suspension.

Le contrôle arbitral de la suspension en tant que sanction disciplinaire s'exerce de façon très simple. L'arbitre évalue la durée de la suspension à la lumière de la gravité du manquement. Si la suspension lui apparaît trop sévère, il la réduit à une durée qui lui semble plus appropriée à la gravité du manquement reproché²¹³. Enfin, rien ne s'oppose à ce que l'employeur utilise une suspension en réaction à un manquement involontaire du salarié. La suspension constitue une mesure non disciplinaire parfaitement indiquée lorsque le manquement du salarié est de nature temporaire.

F — La suspension indéfinie

Nous ne pourrions passer sous silence la question de la suspension indéfinie ou du relevé provisoire, selon l'appellation utilisée dans la Fonction publique du Québec. Cette mesure patronale fait l'objet de plusieurs sentences arbitrales où elle est traitée tantôt comme une sanction disciplinaire, tantôt comme une mesure

211 *Commission scolaire Baldwin-Cartier c. Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal* (1978) S.A.G. 1048. G. Laflamme, président.

212 *Le syndicat national des employés de St-Louis Bedding* (C.S.N.) c. *St-Louis Bedding Co. Ltd.*, (1975) S.A.G. 117. A. Rousseau, arbitre.

213 *Hôpital Sacré-Coeur de Hull c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q., dossier no 925-00-18, le 24 avril 1972. J.-P. Lemieux, arbitre ; *Industries L'Islet Inc. c. Le syndicat des employés de la Fonderie de L'Islet* (C.S.D.), (1974) S.A.G. 26. G. Dion, arbitre.

non disciplinaire. Dans les prochaines lignes, nous analyserons donc les principales tendances de cette jurisprudence.

En certains cas, l'employeur impose à un salarié jugé fautif une suspension dont il ne précise pas immédiatement la durée. Dans l'optique patronale, cette suspension n'est qu'une simple mesure disciplinaire sans plus. Lorsque la date de retour au travail sera signifiée au salarié, quelquefois après enquête sur ses agissements, elle se transformera en suspension à durée déterminée.

Quand un grief conteste uniquement la suspension indéfinie, les arbitres en disposent de la même façon qu'il le font habituellement dans les autres cas de sanctions disciplinaires. Ainsi, selon le contenu de la preuve présentée, ils confirmeront la suspension indéfinie, lui fixeront un terme ou l'annuleront complètement²¹⁴. Cette jurisprudence semble donc implicitement accepter la suspension indéfinie comme une mesure disciplinaire valide. Sauf dans un cas, les arbitres l'ont cependant annulée faute de preuve de motifs disciplinaires ou lui ont fixé un terme. C'est donc dire que la suspension indéfinie sera difficilement maintenue par un tribunal d'arbitrage car la gravité de la mesure échapperait alors à son contrôle.

Par ailleurs, une suspension indéfinie imposée à une infirmière tant qu'elle refuserait de subir un examen psychiatrique a été confirmée par un tribunal d'arbitrage. Cette suspension a été qualifiée de non disciplinaire, puisqu'elle s'appuyait sur un manquement involontaire du salarié, c'est-à-dire l'incapacité d'accomplir son travail²¹⁵. D'autre part, on peut se demander s'il s'agissait

²¹⁴ La suspension est maintenue dans *Hôpital général LaSalle c. l'Union des employés de services d'édifices, local 298, F.T.O.*, R.D.C.D. 570-5, le 8 mai 1970, E. Gosse, arbitre. Elle est annulée faute de preuve dans *Hôpital Joyce Memorial (Shawinigan) c. Syndicat national des employés en soins hospitaliers de l'Hôpital Joyce Memorial (C.S.N.)* A.H.P.Q. 925-00-6, le 5 juillet 1970, C. Beaulieu, président; une autre suspension indéfinie est annulée dans une décision impliquant les mêmes parties et le même tribunal publié à A.H.P.Q. 925-00-8, le 15 juillet 1970, *Hôpital Christ-Roi de Verdun c. Syndicat C.S.N. et Gilles Steef*, A.H.P.Q. 926-00-01, le 31 mai 1973, J.-P. Lemieux, arbitre; elle est annulée faute d'avis disciplinaire suffisant dans *Le Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec c. La Commission hydroélectrique de Québec*, (1978) S.A.G. 253, A. Rousseau, arbitre. Elle est modifiée en une suspension à durée déterminée dans *Hôpital St-Jean-Eudes de Havre St-Pierre c. Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-04, 1969, L. Cossette, président; *Centre hospitalier de Coaticook c. Le Syndicat national du Centre hospitalier de Coaticook*, (C.S.N.), A.H.P.Q. 926-00-19, le 8 mai 1975, J.-P. Lemieux, président. Les auteurs EL-KOURI et ELKOURI notent à la p.620 de leur volume que les arbitres américains assimilent la suspension indéfinie à un congédiement.

²¹⁵ *Alliance des infirmières de Montréal, section Valleyfield c. Centre hospitalier Valleyfield*, A.H.P.Q. 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président.

bien d'une suspension à durée indéterminée; il semblerait plutôt qu'un terme ait été fixé, correspondant à l'accomplissement d'un acte de la part de l'employé.

Généralement cependant, la suspension indéfinie revêt un caractère provisoire et se greffe ultérieurement à une mesure disciplinaire définitive. Pour résoudre des problèmes bien spécifiques, comme celui de la double sanction ou de l'amendement du grief, la jurisprudence a été amenée à préciser la nature de cette mesure provisoire.

Une certaine jurisprudence²¹⁶ la définit comme une « mesure administrative » permettant à l'employeur de rassembler et de considérer toutes les informations relatives au comportement du salarié. Cette suspension précludra éventuellement à une sanction disciplinaire définitive. S'il n'y a pas de motifs à intervention, le salarié sera réintégré sans perte salariale ou d'autres avantages et sera présumé n'avoir jamais été suspendu. S'appuyant sur ce raisonnement un arbitre rejette, parce que prématuré un grief contestant une suspension indéfinie pour enquête; le grief doit être déposé une fois la mesure disciplinaire définitive imposée, le cas échéant²¹⁷. On ne peut contester une sanction qui n'existe pas encore.

Dans la Fonction publique québécoise cette mesure prend le nom de relevé provisoire. Nous renvoyons le lecteur à l'excellente décision de l'arbitre Bérubé où il explique que ce relevé provisoire qui n'a aucune connotation disciplinaire en soi, permet au supérieur hiérarchique d'éloigner immédiatement le salarié visé des lieux du travail et de saisir du problème l'autorité compétente à imposer une sanction disciplinaire²¹⁸. Cette dernière fera enquête et

²¹⁶ *Le syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools c. La Régie des Alcools*, (1968) R.D.T. 513, V. Trépanier, arbitre; *Royal Victoria Hospital c. Les infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1976) S.A.G. 707, L.B. Courtemanche, arbitre.

²¹⁷ *Firestone Canada Ltée c. Le syndicat des employés de Firestone, Joliette*, (C.S.N.), (1979) S.A.G. 946, P.N. Dufresne, arbitre.

²¹⁸ *Le Gouvernement du Québec (Ministère des transports) c. Le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1976) S.A.G. 509. Depuis mars 1979, on a précisé le caractère du relevé provisoire à l'art. 15 du *Règlement relatif aux normes de conduite et discipline dans la Fonction publique et au relevé provisoire des fonctions*, (1979) G.O.Q. II, 2381, qui se lit ainsi :

« Dans un cas présumé de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à une obligation prévue par le présent règlement ou d'une infraction criminelle ou pénale, ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement un fonctionnaire de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, le supérieur immédiat de ce

réagira par une mesure disciplinaire s'il y lieu. Dans cette décision, l'arbitre accepte en ces termes l'application généralisée de la procédure du relevé provisoire :

« Hors le fait d'une prohibition expresse, inscrite à la convention collective, l'arbitre ne pourrait comprendre qu'un employeur ne soit pas justifié, en vertu de son droit de gérance, d'utiliser la procédure du « relevé provisoire ». Pratique dans le respect absolu de l'esprit qui préside à son application, il nous apparaît essentiel lorsque survient (sic) des situations d'espèces » 219.

Cependant, un arbitre a refusé de qualifier de « relevé provisoire » une suspension indéfinie pour la considérer plutôt comme mesure disciplinaire puisque le supérieur hiérarchique disposait du pouvoir disciplinaire 220.

Enfin, rappelons que c'est en confirmant la permission d'émettre un bref d'évocation à l'encontre d'une décision arbitrale disposant d'une suspension indéfinie que la Cour d'appel du Québec a rejeté péremptoirement la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires 221. L'arbitre Roland Tremblay avait traité la suspension indéfinie comme une mesure non disciplinaire. Monsieur le juge Lagacé, de la Cour supérieure, confirmé en cela par la Cour d'appel, a rejeté le jugement arbitral pour soutenir qu'une telle suspension constituerait plutôt une mesure disciplinaire qui « doit être assimilée non seulement à un congédiement, mais est même pire qu'un congédiement... » 222.

Selon les circonstances, un employeur peut être justifié de suspendre indéfiniment un salarié qui est cité à procès pour infraction criminelle. Une telle suspension pour la durée du procès est analy-

fonctionnaire ou toute personne en autorité peut le relever provisoirement de ses fonctions.

Cette décision est considérée comme une mesure administrative à caractère non punitif. »

219 *Ibid.*, p. 512.

220 *Vaillancourt Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec*, (1978) S.A.G. 661, J.-P. Deschesnes, arbitre.

221 Cour d'appel du Québec, district de Montréal, dossier no 09-000022-780, le 14 avril 1978. Cette décision a été reprise par la Cour supérieure lors d'une étude du mérite de l'évocation dans un jugement rendu le 3 avril 1981 par M. le juge Claude Benoit, *Jurisprudence Express* no 81-457. Voir *supra*.

222 C.S., district de Montréal, jugement no 45-036923-77, décision rendue le 22 décembre 1977, à la page 14.

sée par la jurisprudence comme une mesure non disciplinaire permettant à l'employeur de minimiser le préjudice que pourraient lui causer l'enquête et la condamnation du salarié sur le plan criminel.

Cependant, cette mesure ne pourra être utilisée dans tous les cas d'accusation criminelle. L'infraction reprochée doit avoir un lien quelconque avec la fonction du salarié de telle sorte que sa condamnation causerait un tort certain à l'employeur.

L'arbitre André Rousseau pose ainsi cette condition :

« Il y a lieu, toutefois, d'ajouter que cette jurisprudence pose assez généralement comme condition d'une sanction que l'offense reprochée ait un lien avec le travail ; l'acte reprehensible qui ne concerne que la vie privée d'un travailleur et qui n'est pas de nature à constituer un élément de risque pour l'entreprise n'est pas retenu ».

Après avoir cité une décision ontarienne qui relève le caractère non disciplinaire d'une telle suspension, l'arbitre continue :

« La rappel de cette jurisprudence pose en termes fort intéressants une situation juridique voisine de celle que notre droit de l'injonction appelle la balance des inconvénients : les inconvénients auxquels un employeur se trouverait exposé en gardant tel employé à son poste sont-ils si grands ou si évidents qu'ils autorisent à priver cet employé de son poste pendant un certain temps ? » 223.

Par ailleurs, la jurisprudence canadienne et américaine permettent aussi à l'employeur de suspendre, pendant la durée du procès, le salarié accusé d'une infraction criminelle. Il semble cependant que le tribunal d'arbitrage n'acceptera cette mesure que si l'employeur a des motifs raisonnables de croire que le maintien en

223 *La Commission hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 630, à la page 638. Dans cette décision, l'arbitre annule la suspension indéfinie en précisant que la convention collective en l'espèce ne permettait pas à l'employeur d'y recourir. Ce même critère de la « balance des inconvénients » avait déjà été retenu dans : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.P.G.Q. et Jacques Côté*, D.F.P.Q., dossier no. 04-68-1675, le 8 juin 1970, R. Lippé, président. Sur la suspension indéfinie à l'occasion d'une accusation criminelle, voir aussi : *La Commission du salaire minimum c. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, D.F.P.Q., dossier no. 01-75-21258, le 25 août 1980, P. Décarry, arbitre.

place du salarié soit préjudiciable à l'entreprise ou aux autres salariés ²²⁴.

Un nombre important de décisions arbitrales analysent la suspension indéfinie imposée à l'endroit d'un manquement disciplinaire comme la première partie d'une seule et même mesure disciplinaire qui sera précisée ultérieurement. Cette sanction consistera nécessairement en une suspension à durée déterminée ou en un congédiement ²²⁵.

Cette jurisprudence ne s'applique que lorsque l'employeur a certainement l'intention de punir le salarié mais qu'il préfère analyser le dossier avant de se prononcer définitivement sur l'importance de la mesure à imposer. La sanction finale s'appliquera rétroactivement à la date du début de la suspension indéfinie.

Une telle analyse écarte l'application de la règle de la prohibition de la double sanction puisque l'employeur n'a sévi qu'une fois. Ce raisonnement oblige aussi le salarié à déposer son grief dès l'étape de l'imposition de la suspension indéfinie pour éviter l'effet de la prescription ²²⁶.

Toujours dans cette optique, le salarié qui a déposé un grief à l'encontre de la suspension indéfinie peut-il l'amender en arbitrage pour y englober aussi la contestation de la mesure définitive im-

sée par l'employeur ? Plusieurs décisions ont répondu affirmativement à cette question mais nous en avons retracé deux qui ont refusé un tel amendement ²²⁷. C'est pourquoi le salarié avisé devrait déposer un grief à chacune des deux étapes de la mesure imposée par l'employeur.

Lorsqu'il a recours à un tel procédé, l'employeur doit préciser clairement au salarié le caractère provisoire de la suspension. Si le salarié est conduit à croire qu'on lui a imposé une suspension à durée déterminée, l'employeur ne pourra ajouter une autre sanction à la première sans enfreindre la règle de la prohibition de la double sanction ²²⁸.

Donc, en résumant l'ensemble de la jurisprudence sur la suspension indéfinie, on découvre que cette dernière se définit comme une mesure tantôt non disciplinaire tantôt disciplinaire. Lorsque l'employeur écarte provisoirement le salarié des lieux du travail soit pour mener une enquête à son sujet, soit parce qu'il est visé par un acte d'accusation criminelle ou soit pour tout autre motif non disciplinaire, la suspension indéfinie doit s'analyser comme une mesure « administrative ».

Cependant, si l'employeur est convaincu de la nécessité d'imposer une mesure disciplinaire au salarié mais qu'il désire pousser plus loin l'étude du dossier avant de se prononcer définitivement, la suspension indéfinie revêt immédiatement un caractère disciplinaire et constitue la première manifestation d'une sanction qui sera ultérieurement précisée.

224 Voir ELKOURI et ELKOURI, pp. 619 et 620 ; BROWN et BEATTY, pp. 322 et 324 ; PALMER pp. 303 à 306.

225 La Commission hydroélectrique de Québec c. le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833, (1972) S.A.G. 1229, M. Cinq-Mars, arbitre ; Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires), D.F.P.O., dossier no. 01-68-6635, le 7 septembre 1973, J.-L. Péloquin, arbitre ; Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des avocats et des notaires de la fonction publique, D.F.P.O., dossier no. 08-72-3800, le 20 août 1974, J.-L. Péloquin, arbitre ; Le Manoir du Saguenay c. Le Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida, (1975) S.A.G. 1499, J.-J. Turcotte, arbitre ; Royal Victoria Hospital, c. Les infirmières et infirmiers unis Inc., (1976) S.A.G. 707, L.B. Courtemanche, arbitre ; La Société des Alcools du Québec c. Le Syndicat des ouvriers de la Société des Alcools du Québec (C.S.N.), (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre ; Le Syndicat des employés Jean-Thomas Cloutier (C.S.N.) c. J.-T. Cloutier, (1970) Inc., (1977) S.A.G. 1037, J.-Y. Durand, arbitre. Les décisions suivantes semblent cependant refuser de considérer la suspension indéfinie comme la première partie de la sanction finale : Steinberg Ltée c. L'Union des employés de commerce, local 500, (1975) S.A.G. 119, L. Cossette, arbitre ; Le Centre hospitalier de Coaticook c. Le syndicat national du Centre hospitalier de Coaticook (C.S.N.), A.H.P.O., 926-00-19, le 8 mai 1975, J.-P. Lemieux, président ; Simmons Ltée c. Union internationale des remorqueurs de l'Amérique du Nord, local 402, (1976) S.A.G. 32, G. Dulude, arbitre.

226 Le Syndicat de l'Alliance des infirmiers et infirmières du Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Arbraska c. le Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Arbraska, A.H.P.O. 122-00-12, le 30 avril 1979, R. Fréchette, président.

227 Les décisions suivantes ont permis un tel amendement : Le syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools c. La Régie des Alcools, (1968) R.D.T. 513, V. Trépanier, arbitre ; Le Manoir du Saguenay c. Le syndicat national des employés d'Hôtel d'Arvida, (1975) S.A.G. 1499, J.-J. Turcotte, arbitre ; Les Maisons ATCO c. La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2533, (1977) S.A.G. 47, P. Imbeau, arbitre ; La Société des Alcools du Québec c. Le syndicat des ouvriers de la Société des Alcools du Québec (C.S.N.), (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre ; Le syndicat des employés Jean-Thomas Cloutier (C.S.N.) c. J.-T. Cloutier (1970) Inc., (1977) S.A.G. 1037, J.-Y. Durand, arbitre ; Centre : Steinberg Ltée c. L'Union des employés de commerce, local 500, (1975) S.A.G. 119, L. Cossette, arbitre ; Centre hospitalier de Coaticook c. Le syndicat national du Centre hospitalier de Coaticook (C.S.N.), A.H.P.O. 926-00-19, le 8 mai 1975, J.-P. Lemieux, président.

228 Le Gouvernement de la Province de Québec c. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, (1970) S.A.G. 1332, J.-L. Péloquin, arbitre ; Simmons Ltée c. Union internationale des remorqueurs de l'Amérique du Nord, local 402, (1976) S.A.G. 32, G. Dulude, arbitre.

G — Le congédiement

Le terme congédiement implique nécessairement la cessation définitive de l'emploi du salarié. Nous avons vu antérieurement qu'en vertu des règles du droit commun, les parties disposent, sous certaines conditions, de la possibilité de rompre unilatéralement le contrat individuel de travail²²⁹. La convention collective et les normes applicables aux rapports collectifs de travail, sans nier ce droit aux parties, le réglementent davantage. Ainsi est née notamment la notion conventionnelle de « juste cause » qui précise les motifs permettant de recourir au congédiement.

Les parties peuvent donc, sous certaines conditions, rompre unilatéralement leurs liens juridiques. Le congédiement est un des modes consacrés de rupture du contrat de travail. Le licenciement et la démission en sont d'autres.

Lorsque le salarié prend l'initiative de rompre unilatéralement les liens juridiques qui l'unissent à son employeur, il s'agit d'une démission. La faculté de démissionner appartient à tout salarié, (sauf les règles particulières du contrat individuel de travail à durée déterminée), moyennant généralement un préavis. Cependant, la démission peut à l'occasion cacher un véritable congédiement si celle-ci n'est pas donnée librement et volontairement par le salarié. Nous considérerons ultérieurement cet aspect de la démission à la lumière de la jurisprudence arbitrale québécoise.

Lorsque la rupture unilatérale survient à l'initiative de l'employeur, nous sommes en présence soit d'un licenciement, soit d'un congédiement.

Le licenciement est généralement défini comme la rupture définitive du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour des motifs d'ordre interne à l'entreprise ou liés à la vie économique²³⁰. Le législateur québécois a d'ailleurs imposé des obligations à l'employeur qui procède à un « licenciement collectif » « pour des raisons d'ordre technologique ou économique »²³¹. Bien que le ré-

²²⁹ Voir *supra*.

²³⁰ DION, *op. cit.*, p. 211. En France, la notion de licenciement réfère aussi bien à la rupture de l'emploi pour des motifs économiques que pour des motifs relevant de la personne même du salarié. À ce sujet, voir : PELISSIER, *passim*.

²³¹ *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, 1969, Lois du Québec, c. 51, art. 45a. Voir son interprétation dans *La Reine et le Procureur général de la Province de Québec c. Canadian General Electric Co. Ltd.*, Cour d'appel du Québec, district de Montréal, dossier no. 10-000039-782, le 23 août 1979.

sultat soit la cessation définitive de l'emploi dans les deux cas, les motifs du licenciement diffèrent substantiellement de ceux du congédiement. Dans le premier cas, les raisons sont d'ordre économique ou technologique et échappent complètement au contrôle du salarié. Elles lui sont complètement extrinsèques. C'est pourquoi le licenciement n'est pas couvert par notre étude.

Lorsque l'employeur rompt le contrat de travail à la suite d'un manquement du salarié, il s'agit d'un congédiement. Contrairement à la suspension, la rupture du lien avec l'employeur est définitive. Cette rupture survient nécessairement en réaction à un changement dans les caractéristiques du salarié. Nous avons vu que le manquement du salarié est tantôt volontaire, tantôt involontaire. La réponse patronale variera de nature selon la catégorie à laquelle appartient le manquement reproché. Si l'employeur congédie le salarié pour son incapacité par exemple, qui est un manquement involontaire, il utilise une mesure non disciplinaire. Par contre, le congédiement est disciplinaire lorsqu'il réprime un manquement volontaire²³². C'est d'ailleurs la mesure disciplinaire la plus grave puisqu'elle écarte définitivement le salarié de l'entreprise.

Le congédiement est souvent limité par la notion de « juste cause » insérée dans la convention collective. Le contrôle arbitral du congédiement porte précisément sur ce point : le congédiement a-t-il été imposé pour une juste cause ? La jurisprudence qui en découle est très riche. Nous l'analyserons dans la dernière partie de notre ouvrage en traitant des motifs justifiant les mesures disciplinaires et non disciplinaires.

La mise à la retraite obligatoire peut s'analyser comme une forme particulière de congédiement. Le salarié est écarté définitivement de l'entreprise à cause d'un changement dans ses caractéristiques intrinsèques. À cause de sa nature particulière, nous étudieront la mise à la retraite dans cette section consacrée exclusivement au congédiement. Nous ferons de même pour une autre forme particulière de congédiement : le congédiement du salarié en période d'essai.

Enfin, le non-renouvellement du contrat à durée déterminée est parfois assimilé à un congédiement.

Au Québec, le cas des enseignants des niveaux primaire et secondaire cadre très bien dans cette problématique. En effet, les en-

²³² Voir *supra*, Section III du chapitre I.

seignants ont des contrats de travail à durée déterminée. De plus ces contrats peuvent être renouvelés, d'année en année, à moins d'un avis à l'effet contraire. Dans ce dernier cas, compte tenu des restrictions légales²³³, le non-renouvellement pourra être soumis à un tribunal d'arbitrage par le salarié. Ce tribunal pourra alors évaluer le bien-fondé des motifs du non-renouvellement et casser, s'il y a lieu, la décision initiale de l'employeur.

Dans cette sous-section consacrée particulièrement au congédiement, nous traiterons donc successivement du congédiement du salarié à l'essai, de la mise à la retraite obligatoire et enfin de la démission.

1. Le congédiement d'un salarié en période d'essai

Il est fréquent de rencontrer dans les conventions collectives québécoises des dispositions prévoyant une période d'essai pour le salarié nouvellement embauché. Plusieurs arbitres de griefs ont eu à analyser ces dispositions pour déterminer les droits et obligations des parties pendant cette période et surtout le recours du salarié congédié alors qu'il est à l'essai.

La période d'essai du salarié nouvellement embauché est une création provenant exclusivement de la convention collective. Seulement cette dernière en précise l'existence, la portée et les limites. C'est pourquoi on doit déduire l'absence de période d'essai du silence de la convention sur ce point : le salarié nouvellement embauché jouit alors de la même protection que le salarié permanent²³⁴. Un arbitre québécois a même refusé de conclure à l'existence d'une période d'essai à partir d'une clause précisant seulement que l'ancienneté ne s'acquiert qu'après soixante jours ouvrables de la date d'entrée en fonction²³⁵.

La détermination de la durée de cette période d'essai, lorsqu'elle existe, a aussi donné ouverture à des litiges présentés en arbitrage. La nature du statut du salarié à l'essai explique, comme nous

233 *Loi de l'instruction publique*, S.R.Q., 1964, c. 235, art. 219. À cause de son ampleur, nous avons reporté à plus tard, dans un ouvrage particulier, l'étude de la jurisprudence arbitrale propre au non-renouvellement du contrat individuel de travail dans le secteur de l'éducation au Québec.

234 Voir : D.L. LARSON, « Probationary Employees » in HICKLING (1977), pp. 77 à 100, p. 86 ; PALMER, p. 235 ; PALMER (Supplément 1980) p. 56.

235 *Les trempereurs d'acier du Québec Inc.* c. *Les métallurgistes unis d'Amérique*, (1971) S.A.G. 900, G. D. Laviolette, arbitre.

le verrons, l'importance de connaître avec précision la durée de la période d'essai.

Ainsi, est-ce que la période d'essai se compte en « jours travaillés » ou en « jours de calendrier » ? Le problème ne se pose pas quand la convention collective est précise sur ce point. Quand elle est muette, Palmer soutient que la période d'essai doit se compter en nombre de « jours travaillés » pour respecter le but de cette institution²³⁶. Notre jurisprudence arbitrale québécoise est très prudente à ce sujet. C'est en interprétant cette clause à la lumière des autres clauses de la convention que l'arbitre conclura dans un sens ou dans l'autre.

Ainsi, un arbitre a jugé qu'une période de « 30 jours travaillés » doit s'appliquer au chauffeur de camion puisque la convention collective prévoit la période d'essai des journaliers en nombre de « jours de calendrier » alors qu'elle emploie le mot « jours » seul dans les autres cas. De plus, l'arbitre ajoute calculer de cette façon la longueur de la période d'essai à cause des conséquences graves qui peuvent résulter des déficiences d'un chauffeur de camion²³⁷. Dans une autre décision cependant, un arbitre a utilisé les « jours de calendrier » pour déterminer la longueur de la période d'essai puisque la convention ne mentionnait que le mot « jour » sans le qualifier autrement²³⁸.

Lorsqu'on utilise les « jours travaillés », doit-on calculer chaque journée où le salarié s'est présenté au travail ou plutôt chaque jour travaillé au complet ? Pour résoudre ce problème, un arbitre a calculé le nombre d'heures travaillées plutôt que le nombre de jours en s'inspirant de la clause d'ancienneté incluse dans la même convention²³⁹. Dans le même sens, on a refusé de calculer comme « jours travaillés » les journées de moins de huit heures de travail²⁴⁰. Un arbitre a aussi précisé que le temps supplémentaire

236 PALMER, p. 237.

237 *Puze Transport Inc. Québec c. District 50, United Mine Workers of America, section locale 15096*, R.D.C.D. 535-1, le 14 mars 1963, B. Marcotte, président.

238 *La Commission scolaire régionale du Golfe c. Yolande Jordan*, R.D.C.D. 332-3, avril 1969, A. Gervais, arbitre.

239 *Syndicat national des employés d'hôpitaux de Joliette c. Hôpital St-Charles de Joliette*, (1971) S.A.G. 707, A. Gervais, président.

240 *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union internationale des employés de service, local 298*, A.H.P.Q. 712-00-01, le 7 juin 1977, R. Savoie, arbitre ; *Sidbec-Dosco Ltée c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214, C. Lauzon, arbitre.

ne pouvait être compté puisqu'une journée de plus de huit heures de travail demeurerait une journée de travail.

Lorsque la convention précise que la période d'essai débute à la date d'embauche, elle doit être calculée à partir du moment de la rencontre des volontés entre l'employeur et le salarié et non pas au moment de la signature par le futur employé de la formule de demande d'emploi.²⁴¹

Les auteurs canadiens font état d'un débat jurisprudentiel autour de la possibilité d'interruption de la période d'essai sans perte du bénéfice des journées déjà travaillées. Lorsque la convention collective précise la durée de la période d'essai en nombre de jours travaillés, les arbitres n'en ont pas permis l'interruption temporaire. Cette conclusion pourrait être différente lorsque la convention en fixe la durée en « jours de calendrier »²⁴². Nous avons cependant retracé une décision québécoise qui permet au salarié de compléter sa période d'essai d'une durée de « 90 jours travaillés ou payés » en plusieurs périodes interrompues plutôt que de façon nécessairement continue.²⁴³

La période d'essai dont la durée est prévue à la convention collective ne peut être prolongée par une décision unilatérale de l'employeur. Permettre le contraire équivaldrait à lui donner la possibilité d'amender la convention collective.²⁴⁴ Pour parvenir à en prolonger la durée, l'employeur devra nécessairement obtenir l'accord de toutes les parties impliquées.

La période d'essai imposée au salarié nouvellement embauché permet à l'employeur de l'évaluer à l'intérieur même des cadres de l'entreprise. C'est pourquoi la sécurité d'emploi du salarié est généralement moins grande pendant cette période. Monsieur le juge De Grandpré ralliant la majorité de ses collègues de la Cour suprême dans l'affaire *Jacmain*, a fait sienne ce passage d'une décision arbitrale canadienne :

241 *Iron Ore Co. of Canada c. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, (1975) S.A.G. 1722, C. Beaulieu, arbitre.

242 BROWN et BEATTY, p. 388 ; PALMER, pp. 237 et 238.

243 *Le Syndicat des employés de métier du CEGEP de Valleyfield c. Le CEGEP de Valleyfield*, (1975) S.A.G. 823, J.-M. Lavoie, président.

244 BROWN et BEATTY, pp. 388 et 389 ; PALMER, p. 236 ; *Le CEGEP de Valleyfield*, citée à la note précédente ; *La Confédération des loisirs du Québec c. L'Association des employés de la Confédération des loisirs du Québec*, (1976) S.A.G. 1357, J.-D. Gagnon, arbitre. Cependant, l'arbitre P. Imbeau admet implicitement la possibilité de prolonger la période d'essai avec l'accord du salarié dans : *Klochner-Noeller Ltée c. Syndicat national des employés de Klochner-Noeller Ltée*, (1971) S.A.G. 772.

« [Traduction] Il est clair qu'un employé « en stage » jouit de moins de sécurité d'emploi qu'un employé titularisé. L'un est en période d'essai, de démonstration ou d'examen de ses qualifications et de son aptitude à remplir un emploi régulier en tant qu'employé permanent, alors que l'autre a satisfait à l'essai. Les normes établies par la compagnie ne sont pas nécessairement limitées à la qualité et au rendement ; elles peuvent s'étendre au caractère de l'employé, à sa capacité de travailler en harmonie avec d'autres, à ses possibilités d'avancement et à son aptitude générale à rester dans l'entreprise. Bien qu'évidemment tout employé régi par la convention puisse être congédié pour cause n'importe quand, on peut mettre fin à l'emploi d'un stagiaire si, avant la fin du stage, la compagnie juge que celui-ci ne répond pas aux normes établies par elle et qu'elle n'est pas satisfaite. »²⁴⁵

Les facteurs susceptibles d'être considérés par l'employeur lors de l'évaluation du salarié à l'essai sont donc beaucoup plus larges que ceux prévalant lors de celle du salarié permanent. Palmer à son tour les présente comme suit :

« It is understood that collective agreements usually stipulate for probationary periods for new employees in order to enable the employer to discover whether a new employee is suitable, not only with to his capability, but also with regard to his compatibility (...)..... Factors which the company may look to, in addition to the above, include ; workmanship, health, character, adaptability and potential for advancement (...) »²⁴⁶

Les quelques décisions arbitrales québécoises répertoriées qui traitent des motifs de congédiement d'un salarié à l'essai renvoient surtout à sa négligence, son inefficacité et son piètre rendement²⁴⁸. Un arbitre reconnut à l'employeur le droit d'apprécier si le nouvel embauché cadrait bien dans l'entreprise²⁴⁸.

245 Passage tiré de : *Re United Electrical Workers and Square D Co., Ltd.*, (1956) 6 L.A.C. 289, à la page 292 et cité dans *Jacmain c. Le procureur général du Canada et al.*, (1978) R.C.S. 15, à la page 38.

246 PALMER, p. 235.

247 *L'Hôpital général de Shefford c. Diane Bernier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-06, le 20 août 1969, G. Normandin, président ; *Hôpital St-Joseph de Lachine c. Michel et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-06, le 19 novembre 1969, C. Beaulieu, arbitre.

248 *Cité de Dorval c. Association des fonctionnaires municipaux de la Cité de Dorval*, R.D.C.D. 535-2, juin 1965, V. Mélançon, arbitre.

Ceci nous amène à traiter de la situation du salarié à l'essai par rapport à la convention collective, à la procédure de grief et enfin par rapport à la sécurité d'emploi. Les arbitres nord-américains ont tendance à interpréter restrictivement les dispositions de la convention collective qui confèrent un statut particulier au salarié nouvellement embauché. Ainsi, le salarié à l'essai est un salarié au plein sens du terme²⁴⁹, jouissant de tous les droits et privilèges issus de la convention collective, sauf ceux qui lui sont clairement enlevés²⁵⁰.

De la même façon, le salarié à l'essai peut recourir à la procédure de grief à moins d'une exclusion expresse prévue à la convention collective. Même son congédiement pourra éventuellement faire l'objet d'un grief arbitral²⁵¹. Quelques arbitres québécois partagent cependant l'opinion contraire²⁵².

La période d'essai affecte principalement la sécurité d'emploi du salarié. L'employeur peut-il se départir sans aucune justification d'un salarié à l'essai? Tout dépend du libellé de la convention collective sur ce point.

249 PALMER, p. 239. Dans le cadre législatif de la Colombie-Britannique, voir D.L. LARSON, *loc. cit.*, p. 78. Cependant, un arbitre québécois a considéré embauché sous condition suspensive un salarié à l'essai dans *Sibbec-Dosco Limitée c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214. C. Lauzon, arbitre. Dans une autre décision, un arbitre conclut, en interprétant la convention collective, que le salarié à l'essai n'est pas inclus dans l'unité de négociation: *Foyer St-Antoine (Québec) c. Syndicat des employés du Foyer St-Antoine (F.N.S.)*, (1971) S.A.G. 719. J.-P. Deschesne, président.

250 BROWN et BEATTY, p. 385; LARSON, *loc. cit.*, pp. 86 et 87; PALMER, p. 239. En jurisprudence arbitrale québécoise, voir: *Syndicat des employés de terminus Voyageur (C.S.N.) c. Voyageur (1969) Inc.*, (1973) S.A.G. 30. L.-P. Brizard, président; *Ville d'Aylmer c. Association des employés municipaux de la Ville d'Aylmer (C.S.N.)*, (1977) S.A.G. 217. D. Carrier, arbitre.

251 BROWN et BEATTY, p. 389; PALMER, p. 240. En jurisprudence arbitrale, voir: *L'Alliance des professeurs de Montréal c. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1970) S.A.G. 23. L. Lalonde, arbitre; *Syndicat des employés de terminus Voyageur (C.S.N.)*, citée à la note précédente.

252 Ainsi, l'arbitre J.-R. Cardin affirme à la page 704 de *La Commission des écoles catholiques de Montréal c. le Syndicat national des employés de la C.E.C.M. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 697.

« À moins que la convention collective ne comporte des dispositions au contraire, la période d'essai, de par sa nature même, n'oblige pas l'employeur à procéder à l'arbitrage pour faire la preuve des motifs qui l'ont conduit à renvoyer un employé à l'essai. »

Voir aussi: *Tappan-Gurney Ltd. (St-Laurent) c. United Mine Workers of America, local 14 870, district 50, St-Laurent*, R.D.C.D. 332-1, le 23 mars 1966. R. Lippé, président. De même, dans *Sibbec-Dosco Ltée c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214, l'arbitre C. Lauzon mentionne que l'employé à l'essai a droit à la procédure de griefs dans certains cas mais lui refuse le droit de l'utiliser pour contester son congédiement.

Certaines conventions collectives prévoient que le congédiement du salarié à l'essai n'est pas arbitral²⁵³. L'arbitre ne peut alors recevoir de preuve quant au mérite du grief. Il doit se limiter à décider si le salarié congédié était encore en période d'essai. Même des allégations de discrimination à l'endroit du salarié ne pourraient lui donner juridiction²⁵⁴. De plus, l'employeur n'a pas à fournir de motifs pour justifier le renvoi²⁵⁵.

La cour suprême du Canada s'est prononcée récemment sur la portée d'une telle clause. Monsieur le juge Martland présente en ces termes l'opinion du tribunal:

253 *The Reardon Co. Ltd. c. District 50, United Mine Workers of America, local 14 858*, R.D.C.D. 5-3, le 28 novembre 1962, R. Lippé, président; *Puze Transport Inc., Québec c. United Mine Workers of America, section locale 15 096*, R.D.C.D. 535-1, le 14 mars 1963, B. Marcotte, président; *L'Hôpital St-Eusèbe de Joliette c. A. Grenier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-03, le 2 août 1967, C. Bisson, président; *Hôpital St-Sacrement c. Y. De Bellefeuille et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-03, le 23 mars 1968, J.-R. Cardin, président; *Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, R.D.C.D. 332-2, le 8 juin 1968, J.-R. Cardin, arbitre; *Canadian Electrolytic Zinc Ltd. c. Les Métallurgistes unis d'Amérique (6486)*, (1969) R.D.T. 509, le 22 août 1968, R. Lippé, arbitre; *Syndicat national des employés d'hôtels de Joliette c. Hôpital St-Charles de Joliette*, (1971) S.A.G. 707, A. Gervais, président; *Le syndicat national de la lunetterie de Nicolet Inc. c. AOCO*, (1976) S.A.G. 396, A. Rousseau, arbitre; *Centre Maronniers Inc. c. Syndicat démocratique des employés d'Anbar Ville St-Pierre*, A.H.P.Q. 12-00-06, le 16 février 1979, J.-P. Lalancette, arbitre.

Dans les deux décisions suivantes, la convention exclut de la procédure de griefs le congédiement du salarié à l'essai à moins que l'employeur ne tente d'éclaircir la disposition qui prévoit le passage du salarié à l'essai au titre d'employé permanent: *Le Gouvernement du Québec c. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1971) S.A.G. 390, J. Bérubé, arbitre; *La Commission des accidents du travail c. Le Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec et R. Desruisseaux*, D.F.P.Q., dossier no 04-75-21032, le 7 janvier 1980, J.A. Crowe, arbitre. À la lumière de certaines conventions collectives du secteur des affaires sociales, quelques arbitres ont permis au salarié nouvellement embauché de contester son congédiement par grief à la condition d'avoir débuté le travail depuis quarante-cinq jours de calendrier au minimum même s'il demeure techniquement à l'essai, n'ayant pas complété trente jours ouvrables: *Villa St-Martin c. Syndicat des employés de la Villa St-Martin (C.S.N.)*, A.H.P.Q. 122-00-16, le 17 mai 1978, J.-P. Lemieux, président; *La Fédération des affaires sociales (C.S.N.) c. Hôpital St-Julien*, A.H.P.Q. 122-00-17, le 26 août 1980, R. Fréchette, président.

Contra: *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union internationale des employés de services, local 298*, A.H.P.Q. 712-00-01, le 7 juin 1977, R. Savoie, arbitre.

254 *Centre hospitalier régional de La Mauricie c. Alliance des infirmières de Shawinigan*, A.H.P.Q. 122-00-19, le 12 septembre 1980, J.-Y. Durand, président. Voir cependant: *Carriage and Miscellaneous Employee's Union, local 931 c. Les pétroles SPUR Ltée*, (1978) S.A.G. 450, H. Frumkin, arbitre; BROWN et BEATTY, p. 24.

255 Voir les arrêts *The Reardon Co. Ltd. et Canadian Electrolytic Zinc Ltd.*, citées à la note 253. À moins d'une disposition expresse à l'effet contraire, dans la convention collective ou le contrat de travail, le salarié conserverait cependant son droit à un préavis, en cas de renvoi, en vertu du droit commun. Voir: *Dempers c. General Manufacturing Inc.*, (1978) C.P. 128; *Boucher c. Bétel Cie Ltée*, (1979) C.P. 288.

La Loi sur les normes du travail (1979 L.Q. c. 45) rend par contre ce droit en grande partie illusoire, l'article 82 édictant qu'un salarié qui ne justifie pas de trois mois de service continu chez un même employeur n'a droit à aucun préavis.

« En ce qui concerne le sens et la portée des dispositions pertinentes de la convention collective, je suis d'avis que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans cause. Au moment où on a mis fin à son emploi, l'intimée était une employée stagiaire. La clause 10.01 selon laquelle l'employeur doit prouver une cause juste de suspension ou de congédiement, ne s'applique qu'à un employé dont le stage est terminé. » 256

À l'opposé, si la convention est muette au sujet de l'existence d'une période d'essai, la notion de cause juste et suffisante contenue à cette convention s'appliquera aussi, le cas échéant, au congédiement du salarié nouvellement embauché 257.

Lorsque la convention collective impose une période d'essai au salarié nouvellement embauché mais qu'elle n'exclut pas expressément de la procédure de grief la contestation d'un congédiement survenant pendant ce temps, la question est plus délicate.

Nous avons vu que certains arbitres refusent d'entendre un tel grief en arbitrage 258. L'arbitre Claude Lauzon affirme même ceci :

« Durant la période de stage, fixée par le contrat la compagnie évalue le nouvel employé, à tous les points de vue, dans le but de décider si elle le gardera éventuellement à son service. Si elle décide, au cours de cette période, pour quelque raison que ce soit, et même arbitrairement, qu'elle ne veut pas retenir ce salarié, elle pourra le licencier sans avoir à justifier sa décision, comme elle doit le faire, par exemple, dans le cas du congédiement d'un employé régulier. » 259 (Italiques ajoutés)

Cette opinion se rencontre aussi dans la jurisprudence canadienne. Les auteurs la situent à un extrême et l'opposent à l'autre courant qui applique le critère de la cause juste et suffisante même

256 *Le Conseil du trésor du Nouveau-Brunswick c. Mary Leeming et al.*, (1981) 1 R.C.S. 129, à la page 135.

257 ELKOURI et ELKOURI, p. 614 ; PALMER, p. 235. À la lumière des dispositions du Code du travail de la Colombie-Britannique, voir : LARSON, loc. cit., in HICKLING (1977), pp. 86 et 87 - voir aussi : *Les Trempeurs d'acier du Québec Inc. c. Les Métallurgistes unis d'Amérique*, (1971) S.A.G. 900, G.D. Laviolette, arbitre. 258 Voir supra.

259 *Sibbec-Dosco Ltée c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214, à la page 218.

au congédiement du salarié à l'essai 260. Entre ces deux pôles, il existe cependant toute une gamme de possibilités.

Ainsi, un arbitre suggère que le congédiement disciplinaire du salarié à l'essai puisse être révisé par l'arbitre de griefs. Ce dernier vérifiera alors s'il y a cause à congédiement mais sans utiliser les critères applicables au salarié permanent 261. Cette approche est retenue par plusieurs arbitres des autres provinces canadiennes 262. Ainsi l'employeur ne pourrait congédier le salarié pour des motifs discriminatoires ou complètement déraisonnables. Cette position rejoint aussi celle des arbitres américains telle que décrite par Elkouri et Elkouri : Ce n'est pas tant le mérite du grief qui est alors analysé mais plutôt la bonne foi de l'employeur qui est questionnée 263. En résumé, l'employeur doit avancer une cause pour congédier le salarié à l'essai mais cette justification n'aura pas à respecter les règles de la cause juste et suffisante.

D'autre part, dans la jurisprudence arbitrale québécoise, quelques congédiements ont été maintenus, le salarié à l'essai s'étant avéré inefficace ou négligent 264.

Quelques décisions arbitrales québécoises traitent le congédiement du salarié à l'essai comme une mesure non disciplinaire 265. Cette analyse a été reprise par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain* 266. Dans cette cause, l'arbitre n'avait juridiction que si le congédiement découlait d'une mesure disciplinaire. Le ju-

260 BROWN et BEATTY, pp. 389 et seq. ; PALMER, pp. 240 et seq.

261 *Cartage and Miscellaneous Employees' Union, local 931 c. Les pétroles SPUR Ltée*, (1978) S.A.G. 450, H. Frumkin, arbitre.

Un autre arbitre cassa le congédiement d'un salarié à l'essai parce qu'il constituait une mesure disciplinaire injustifiée dans les circonstances : *Ville d'Aylmer c. Association des employés municipaux de la Ville d'Aylmer (C.S.N.)*, (1977) S.A.G. 217, D. Carrier, arbitre.

262 BROWN ET BEATTY, p. 389 et seq. ; PALMER, pp. 240 et seq. Pour une critique de ce courant, voir LARSON, loc. cit. in HICKLING (1977), pp. 92 et seq. Cet auteur soutient qu'à défaut d'un autre critère défini à la convention, les arbitres devraient appliquer la notion de juste cause au congédiement du salarié à l'essai.

263 ELKOURI et ELKOURI, pp. 613 et 614.

264 *Cité de Dorval c. Association des fonctionnaires municipaux de la Cité de Dorval*, R.D.C.D. 535-2, juin 1965, V. Mélançon, arbitre ; *Hôpital général de Shefford c. D. Bernier et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-06, le 2 août 1969, G. Normandin, président ; *Hôpital St-Joseph de Lachaire c. M. Pineault et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-06, le 19 novembre 1969, C. Beaulieu, président.

265 *La Commission des écoles catholiques de Montréal c. Le Syndicat national des employés de la C.E.C.M.*, (1973) S.A.G. 697, J.-R. Cardin, arbitre ; *Sibbec-Dosco Ltée c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214, C. Lauzon, arbitre.

266 *Jacmain c. Le Procureur général du Canada et al.* (1978) 2 R.C.S. 15.

gement majoritaire du plus haut tribunal canadien refuse de confirmer la juridiction de l'arbitre sur ce congédiement puisqu'il n'est pas une mesure disciplinaire :

« Notre cas n'en est pas un de mesure disciplinaire. Le mauvais comportement de l'employé, son attitude acerbe, son ajustement défectueux à son entourage constituent pour son chef des raisons valables de ne pas vouloir lui accorder un emploi permanent dans son service » 267.

La conclusion aurait pu être différente, semble-t-il, si la décision patronale de congédier avait été entachée de mauvaise foi ou fondée sur un motif frivole.

Enfin, l'employeur ne serait pas tenu de respecter la procédure prévue à la convention collective pour les cas de congédiement d'un salarié permanent lorsqu'il se départit des services d'un salarié à l'essai 268. Cette position vient confirmer le statut précaire du salarié à l'essai dans l'entreprise.

2. La mise à la retraite obligatoire

La retraite constitue en soi un sujet qui mériterait une étude approfondie que nous ne pouvons faire dans le cadre de cet ouvrage. Nous traiterons cependant des grandes tendances de la jurisprudence arbitrale sur cette question pour ensuite préciser le droit positif québécois en matière de retraite obligatoire.

La nature de la mise à la retraite a longtemps fait l'objet d'une controverse en jurisprudence arbitrale. Doit-elle être considérée comme un type de congédiement. La réponse à cette question est d'importance puisqu'elle détermine l'arbitrabilité d'un éventuel grief contestant la mise à la retraite d'un salarié.

Quelques arbitres ont assimilé la mise à la retraite à une forme de congédiement 269. L'arbitre Roger Chouinard affirme que dans

267 *Ibid.*, à la page 38.

268 *Hôpital St-Sacrement c. Yvon De Bellefeuille et Syndicat C.S.M.*, A.H.P.O. 325-03, le 23 mars 1968, J.-R. Cardin, président ; *L'Alliance des professeurs de Montréal c. La Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1970) S.A.G. 23, Léon Lalonde, président, le 13 mai 1970 ; *La Commission des écoles catholiques de Montréal c. Le Syndicat national des employés de la C.E.C.M.*, (1973) S.A.G. 697, le 17 avril 1973, J.-R. Cardin, arbitre.

269 Voir : *Richmond Pulp and Paper Co. of Canada, Bromptonville c. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Bromptonville Inc.*, Bulletin d'information du Ministère du Travail, le 6 juin 1960, L. Lalonde, président. Voir aussi YOUNG (1979), pp. 279-84.

un cas de mise à la retraite comme dans un cas de congédiement. Il y a perte d'ancienneté et que la retraite n'est, en somme, qu'un congédiement pour cause. 270.

La plupart des arbitres refusent cependant de considérer le congédiement et la mise à la retraite au même titre. Ces deux concepts ne seraient pas synonymes 271. L'arbitre J.-D. Gagnon affirme, à ce sujet :

« ... La notion de congédiement est constamment rattachée en droit du travail aux idées d'insubordination ou d'incompétence et comme telle ne saurait comprendre la mise à la retraite pour cause d'âge... » 272

Cette question fut d'ailleurs tranchée par la Cour suprême du Canada en 1974 dans la décision *Bell Canada* 273. La Cour a jugé que l'arbitre avait outrepassé ses pouvoirs en décidant que la retraite était une forme de congédiement. On y lit en effet :

« ... L'article 8 de la convention collective selon lequel « La compagnie peut congédier ou suspendre un employé pour un motif suffisant et raisonnable », ne peut être interprété comme significatif (Traduction) « congédier, suspendre ou mettre à la retraite avec pension ». La décision de l'arbitre est sans fondement tant que l'expression (Traduction) « mettre à la retraite avec pension » ne figure pas à l'art. 8 de la convention collective. Le congédiement, la suspension et la mise à la retraite avec pension sont trois concepts différents et distincts... » 274

270 Voir : *Hôpital Notre-Dame de l'Assomption-Jonghière c. Mme L. Létourneau et le Syndicat C.S.M.*, A.H.P.O. no 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président.

271 Voir : *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 c. Vachon Inc.* R.D.C.D. no. 561-4, le 24 août 1969, V. Trépanier, arbitre.

272 Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal c. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, à la page 1267, J.-D. Gagnon, arbitre.

273 Voir : *Bell Canada c. Office and Professional Employees' International Union, local 131*, (1974) R.C.S. 335.

274 *Ibid.*, p. 340. Consulter aussi *Re General Freezer Ltd and United Steelworkers, local 7455*, 7 L.A.C. (26) 365, J.D. O'Shea, O.C., arbitre. À la page 369, ce dernier affirme :

« ... Compulsory retirement because of age is a concept completely distinct and separate from the concept of discipline and discharge. Compulsory retirement is action taken as a result of a policy established to promote company efficiency where as discipline and discharge are actions taken against employees who are guilty of improper conduct... »

Voir aussi : *Syndicat des employés professionnels et de bureau, local 57 c. Télé-Direct Ltée*, le 28 janvier 1982. Jurisprudence Express (droit du travail), no T82-92, J.-G. Clément, arbitre.

Commentant cette décision Brown et Beatty affirment :

« ... As the Supreme Court of Canada has now succinctly and unequivocally held that retirement is not a form of discharge, much of the earlier jurisprudence is of historical interest only. Succinctly, that decision has been accepted by arbitrators as binding on them. Thus, it has been said that unless the grievance alleges a specific violation of the discharge or seniority provisions of the agreement or some other specific clause in the agreement which governs the retirement of employees, there can be no basis on which an arbitrator can even assume jurisdiction to adjudicate the grievance of an employee who has been retired unilaterally... » 275.

Mise à part cette question de l'arbitrabilité du grief, tranchée en 1974 par la décision *Bell Canada*, les arbitres ont généralement reconnu que le droit de mettre un salarié à la retraite était un droit exclusif de l'employeur 276, et même l'absence d'une clause des droits de la direction n'y ferait pas obstacle 277.

On a par ailleurs jugé que la présence d'une clause d'ancienneté dans la convention collective n'avait pas pour effet d'écartier le droit de l'employeur de mettre un salarié à la retraite 278.

275 BROWN et BEATTY, p. 397.

276 Voir : *Pirelli Cables Conduits Ltd. c. United Steelworkers of America, local 3953*, R.D.C.D. no. 561-2, le 14 août 1962, R. Lippé, président ; *Université Laval c. Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. no. 561-3, le 22 novembre 1963, A. Dumontier, président ; *Hôpital Notre-Dame de l'Assomption-Jonguère c. Mme Létourneau et le Syndicat C.S.N. A.H.P.Q.* no. 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président ; *Hôpital Ste-Justine c. Mme A. St-Aubin et Mlle C. Serres et le Syndicat C.S.N. A.H.P.Q.* 325, le 16 juillet 1968, C. Bisson, arbitre ; *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 c. Vachon Inc.*, R.D.C.D. 561-4, le 28 août 1969, V. Trépanier, arbitre ; *Syndicat des employés manuels de la régionale Henri-Bourassa de Mont-Laurier (C.S.N.) c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 989, G. Descoteaux, arbitre ; *Garage N.V. Chantier c. Association des employés de garage des Cantons de l'Est*, (1975) S.A.G. 559, J.G. Latulippe, arbitre ; *Palmer (Supplément 1980) p. 74*. Pour les États-Unis, consulter : ELKOURI et ELKOURI, p. 541 ; D.E. MANCH « A Review of Arbitrators Views on Compulsory Retirement » *I.L.R. Research*, Vol. XII, no. 1, May 1966, pp. 3 à 9.

277 Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal c. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.-D. Gagnon, arbitre.

278 Voir l'obiter dictum du juge J. Abbott dans : *Canadian Car and Foundry Co. c. W.E. Dinham and Brotherhood of Railway Carmen*, (1979) R.C.S. 3, à la page 9 ; *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, citée à la note précédente. A ce sujet, consulter aussi : *RE General Freezer Ltd and U.S.W.*, 7 L.A.C. (2 d) 365, J.D. O'Shea, arbitre.

Ce droit est exclusif à l'employeur, à moins qu'il ne soit limité par la loi ou la convention collective 279 : un arbitre a cependant exigé qu'il existe à cet effet une politique générale 280 et que ce droit de l'employeur ne soit pas exercé de façon arbitraire et discriminatoire 281.

De plus, le moment où l'employeur implante son régime de retraite obligatoire peut avoir son importance sur la décision de l'arbitre. Ainsi lorsque le règlement de la retraite obligatoire est implanté avant l'embauche 282. Lorsque le règlement existe avant la négociation d'une convention collective et que cette dernière ne contient aucune disposition à cet effet, on décide que l'association accréditée a acquiescé au régime 283.

Un arbitre a cependant annulé un règlement de mise à la retraite obligatoire parce qu'il constituait une modification des conditions de travail alors en vigueur dans la convention collective 284. De la même façon, un employeur ne peut décréter unilatéralement la mise à la retraite à l'âge de soixante-cinq ans si aucun règlement d'entreprise à cet effet n'existait préalablement et que la conven-

279 *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, précitée à la note précédente ; *Syndicat des employés de la régionale Henri-Bourassa de Mont-Laurier (C.S.N.) c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 989, G. Descoteaux, arbitre ; *Garage N.V. Chantier c. Association des employés de garage des Cantons de l'Est*, (1975) S.A.G. 559, J.G. Latulippe, arbitre ; *Canadian Car and Foundry*, citée à la note précédente 280 Voir : *Hôpital Ste-Justine c. Mme A. St-Aubin et Mlle C. Serres et Le Syndicat C.S.N. A.H.P.Q.* no. 325, le 16 juillet 1968, C. Bisson, arbitre.

281 Sur ce point particulier, voir : *Association des enseignants de Salaberry c. Commission scolaire de Salaberry-de-Valleyfield*, (1979) S.A.G. 1249, L. Bouchard, président.

282 Voir : *Université Laval c. Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. no. 561-3, le 22 novembre 1963, A. Dumontier, président ; *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 c. Vachon Inc.*, R.D.C.D. 561-4, le 28 août 1969, V. Trépanier, arbitre.

283 Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal c. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.-D. Gagnon, arbitre.

284 Voir aussi : M.L. LEVINSON, *A digest of Arbitration Board Decisions involving Discharge and Discipline in Ontario*, Chromo Lithographing Co. Ltd, Toronto, 1959, pp. 58-59.

284 Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, citée à la note précédente. L'arbitre affirme à ce sujet, à la page 1268 :

« ... Suivant cette définition des mots conditions de travail toute norme adoptée par l'employeur pour forcer un employé à quitter son emploi, en raison de son âge constitue certes une réglementation des « conditions de travail » puisqu'elle constitue une condition du « contrat entre le patron et le salarié ».

tion collective comprend une clause de protection des droits acquis²⁸⁵.

Un salarié serait de plus dans l'obligation de prendre sa retraite, même s'il n'est pas admissible au régime de retraite²⁸⁶. D'autre part, l'employeur ne pourrait mettre prématurément un salarié à la retraite lorsque ce dernier a le choix de la prendre en vertu d'une disposition de la convention collective²⁸⁷.

Soulignons enfin que dans quelques décisions on a jugé que le fait d'avoir soixante-cinq ans ne constituait pas une « juste cause pour mettre un employé définitivement à pied »²⁸⁸.

Donc, la mise à la retraite obligatoire relève des pouvoirs de l'employeur. Ce pouvoir peut cependant faire l'objet d'une négociation avec l'association accréditée. De plus pour qu'un grief relatif à la retraite puisse être arbitral, il est nécessaire qu'une disposition explicite de la convention collective le prévoie, la notion de congédiement pour « cause juste » et les clauses d'ancienneté ne suffisant pas à elles seules à donner à l'arbitre le pouvoir de juger de la mise à la retraite.

Nous avons vu que la mise à la retraite en raison de l'âge ne peut s'assimiler à un congédiement pour cause ce qui enlève toute juridiction à l'arbitre sur un grief contestant cette décision patronale, à moins de disposition à l'effet contraire dans la convention collective²⁸⁹. Un arbitre a cependant contourné cette difficulté provoquant de la décision de la Cour suprême dans le cas d'un grief à l'encontre d'une mise à la retraite prématurée à la suite d'une préendue incapacité physique. Même en cas de silence de la convention collective au sujet de la retraite, l'arbitre Tremblay a conclu que l'arrêt *Bell Canada* ne trouvait pas application puisque la mise à la retraite était prématurée et motivée par l'incapacité physique du salarié plutôt que par son âge. Il a donc analysé cette mise à la

285 Sur ce point particulier, voir : *Association des enseignants de Salaberry c. Commission scolaire de Salaberry-de-Valleyfield*, (1979) S.A.G. 1249. L. Bouchard, président. Pour une position contraire, voir : LEVINSON, *op. cit.*, p. 58.

286 *La laiterie Laval Ltée c. Le syndicat national du lait Inc.*, (1979) S.A.G. 1669, L.E. Roy, arbitre.

287 Voir : *Cité de Sherbrooke c. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Sherbrooke*, (1979) S.A.G. 1123, J. St-Laurent, arbitre.

288 Voir : *L. Barrette c. Girard et Godin Ltée*, (1974) S.A.G. 45, à la page 48, M. Chartier, arbitre ; *La Laiterie Laval Ltée c. Le syndicat national du lait Inc.*, (1979) S.A.G. 1669, L.E. Roy, arbitre. 289 Voir l'arrêt *Bell Canada*, (1974) R.C.S. 335.

289 Voir l'arrêt *Bell Canada*, (1974) R.C.A. 335.

retraite prématurée comme un congédiement pour incapacité physique sur lequel la convention lui donnait juridiction²⁹⁰.

Tout ce tableau jurisprudentiel est cependant désuet, du moins en ce qui concerne les travailleurs régis par le droit du travail québécois²⁹¹. En juin 1981, le gouvernement québécois a présenté à l'Assemblée nationale le projet de loi numéro 15 ; ce dernier fut sanctionné le 1^{er} avril 1982 (L.O., 1982, c. 12). L'article 6 prévoit notamment qu' :

« ... il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié pour le seul motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur ».

Cette loi modifie la *Loi sur les normes du travail*²⁹², en y incluant cette prohibition de la mise à la retraite contre le gré du salarié en raison de l'âge. Selon l'article 7 de la loi précitée, le salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite en raison de l'âge peut porter plainte dans un délai de 90 jours au Commissaire général du travail en vertu du 1^{er} alinéa de l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette plainte engendre le même mécanisme que lorsqu'un salarié prétend avoir été l'objet d'une sanction à la suite de l'exercice d'un droit prévu au *Code du travail*²⁹³. Le salarié ainsi mis à la retraite bénéficiera d'une présomption à l'effet qu'il a été écarté de sa fonction en raison de l'âge et l'employeur devra prouver qu'il a été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour une cause juste et suffisante. Le Commissaire du travail, et non l'arbitre de griefs, aura juridiction pour disposer de la plainte. Ce dernier pourra ordonner la réintégration du salarié dans ses fonctions et le versement d'une indemnité égale à la perte de

290 *La Ville de Montréal c. L'association des pompiers de Montréal Inc.*, (1979) S.A.G. 555, R. Tremblay, arbitre.

291 Rappelons que certains travailleurs québécois sont soumis à la législation fédérale. D'autre part, la nouvelle loi n'a pas d'effet rétroactif et certains cas peuvent en être encore au stade de l'arbitrage.

292 1979 L.O. c. 45.

293 Voir l'article 123, 1^{er} alinéa de la *Loi sur les normes du travail* et les articles 14 à 19 du *Code du travail*.

saire encourue. La décision du commissaire pourra faire l'objet d'un appel devant le Tribunal du travail²⁹⁴.

Ces nouvelles dispositions législatives ont pour effet immédiat d'amender certaines règles existantes comprises dans plusieurs lois touchant les salariés du secteur public et para-public québécois et portant sur la mise à la retraite. Le même sort est réservé aux clauses de conventions collectives qui fixent une date de retraite obligatoire.

Le Gouvernement québécois a choisi d'interdire carrément la mise à la retraite en raison de l'âge. Il le fait en créant une nouvelle norme du travail. Cependant, l'âge n'est pas, rappelons-le, un facteur prohibé de discrimination au sens de la *Charte des droits et liberté de la personne*²⁹⁵, contrairement aux neuf autres provinces canadiennes. Cependant, les limites de l'âge à l'intérieur desquelles la loi est opérante varient substantiellement d'une province à l'autre²⁹⁶.

L'avantage d'inclure l'âge comme motif illégal de discrimination dans une loi protégeant les libertés de la personne réside dans son application étendue. Ainsi, une personne est protégée contre la discrimination en raison de l'âge autant lors de l'embauche ou d'une demande de promotion que dans le cas d'un congédiement ou d'une mise à la retraite.

Cependant, nous croyons plus certaine la protection offerte par le projet de loi québécois dans le cas d'une mise à la retraite forcée en raison de l'âge. En effet, ses dispositions sont très claires et les mécanismes prévus pour porter plainte déjà éprouvés. Dans les autres provinces, diverses interprétations judiciaires ont parfois mitigé l'effet de la prohibition de la discrimination fondée sur l'âge en présence d'un régime prévoyant la retraite à un âge donné²⁹⁷.

²⁹⁴ Article 123, parag. 1) de la *Loi sur les normes du travail* et articles 103 à 114 du *Code du travail*.

²⁹⁵ Voir toutefois l'amendement proposé à l'article 3 du Projet de loi 86, *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, première lecture le 21 juin 1982.

²⁹⁶ Voir : *Bulletin de la Commission des droits de la personne au Québec*, Vol. 3, no. 1, janvier 1980, p. 1.

²⁹⁷ Voir à ce sujet : *Vers une nouvelle conception de la retraite au Canada*, Tiré à part no 22, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, 1980, pp. 34 à 38.

3. Le congédiement déguisé et la démission

Le fait pour le salarié de laisser son emploi s'appelle la démission. C'est un acte unilatéral correspondant au renvoi de la part de l'employeur. La démission, comme le renvoi, peut intervenir en tout temps, avec ou sans conséquences négatives pour la partie qui prend l'initiative de la rupture, selon les circonstances.

Si les parties sont régies par un contrat individuel de travail, il faut distinguer selon que le contrat est à durée déterminée ou indéterminée. En ce dernier cas, le salarié doit donner à l'employeur le préavis prescrit par la loi²⁹⁸ mais il peut démissionner en tout temps, sous cette seule réserve²⁹⁹.

Si le contrat a été conclu pour une entreprise ou ouvrage déterminés ou pour une période fixée d'avance (contrat à terme), la brusque rupture, à moins qu'elle ne soit justifiée, entraînera la responsabilité civile de la partie qui rompt le contrat. On voit donc par là qu'en cette hypothèse il ne peut être question de préavis, quelle que soit la partie dont il s'agit.

Sous l'empire de la convention collective, la question se teinte d'un éclairage différent. Tenons pour acquis que la plupart des salariés régis par une convention sont embauchés pour une période indéterminée, bien qu'on puisse citer des cas, dans l'enseignement public et privé par exemple, où le contrat à terme soit la règle, que ce soit en vertu de la loi ou de l'usage.

Dans notre hypothèse, le salarié entre en fonction sans que la fin de son engagement ne soit prévue à l'avance. Mais la convention collective — autre hypothèse pour les fins présentes — contient une clause édictant que « l'employeur ne peut congédier (...) sans cause juste et suffisante ». Il s'ensuit que, dès que

²⁹⁸ L'article 1668, troisième aliéna, du *Code civil* est à cet effet, dans le cas de la démission. Pour le renvoi, il faut considérer les modifications implicites apportées à cet article par la *Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979, c. 45, article 82 et suivants. En cas de renvoi, la longueur du préavis est fonction des états de service plutôt que de la période de référence pour la fixation du taux de salaire (e.g. engagement à tant par mois). Le régime du renvoi et de la démission sont donc différents quant à certaines modalités.

²⁹⁹ En France où la théorie de l'abus des droits est plus développée que chez nous, la démission abusive, c'est-à-dire faite dans un but malicieux ou pour des motifs futiles, pourra entraîner la condamnation à des dommages-intérêts. Voir : Michel DESPAX et Jean PELLISSIER, *La gestion du personnel, Aspects juridiques*, tome 1, Editions Cujas, Paris, 1974, pp. 283-4.

le salarié se trouve pleinement couvert par la convention³⁰⁰, il acquiert une quasi-permanence, en ce sens que l'employeur ne peut plus s'en départir sans avoir à fournir d'explications à qui que ce soit. C'est dans ce contexte que la démission prend tout son sens.

Il arrive en effet que le salarié donne à penser qu'il entend quitter son emploi, donc par le fait même renoncer à ses droits³⁰¹. Mais cette renonciation même est sujette à contestation. Le lien juridique entre le salarié et son employeur est momentanément rompu : mais, le premier prétend avoir été congédié, tandis que le second soutient qu'il s'agit plutôt d'une démission. La distinction entre ces deux situations ne relève donc pas de la seule sémantique. Bien au contraire, selon qu'il s'agira d'une démission ou d'un congédiement, des conséquences fort différentes pourront s'ensuivre. Par exemple, si un employeur réussit à faire démissionner un salarié, il pourra, le cas échéant, échapper à l'obligation de prouver la cause juste de ce qui est effectivement un congédiement, la démission ne pouvant, en principe, faire l'objet d'un grief. Nous retrouvons aussi des conséquences en dehors du cadre de l'arbitrage de griefs. Ainsi, lorsqu'un salarié abandonne volontairement son emploi sans cause juste, il peut être exclu de la prestation d'assurance-chômage pour un certain laps de temps³⁰². Ce dernier ne pourra, par ailleurs, le cas échéant, se prévaloir des dispositions 122 et seq. de la *Loi sur les normes du travail* (L.Q. 1979, c.45) ayant trait à la contestation du bien-fondé du congédiement.

En matière de démission, nous devons considérer deux aspects. Il y a d'abord celui de la liberté du salarié de quitter son emploi et ensuite celui de la protection du salarié³⁰³. C'est en particulier de ce dernier aspect que nous traitons dans cette sous-section. En ce qui a trait au premier, nous soulignerons qu'aucun formalisme n'accompagne le droit de résiliation de la part du salarié. Aucun écrit n'est exigé, l'article 1668 du *Code civil* ne parlant en effet que d'un avis. Le salarié a donc, lorsqu'il est lié en vertu d'un

300 Cette réserve tient au fait que le salarié à l'essai peut se voir priver du recours à l'arbitrage par la convention elle-même, en cas de renvoi. Voir les remarques que nous faisons plus haut sur les droits du salarié en pareil cas.

301 Voir : *Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal c. Commission scolaire du Saül St-Louis*, (1978) S.A.G. 233, A. Larouche, président. Ce dernier affirme à cet égard :

« Il nous paraît donc évident qu'en démissionnant le plaignant renonçait à la procédure de congédiement » (à la p. 245).

302 *Loi concernant l'assurance-chômage*, S.R.C. 1970, c. U-2 art. 60.

303 Voir : CAMERLYNCK et LYON-CAEN, à la p. 116.

contrat à durée indéterminée, le loisir d'y mettre fin à sa guise. Comme l'indiquent Planiol et Ripert :

« Cette règle est un corollaire du principe de l'interdiction des engagements à vie. Elle est d'ailleurs en harmonie avec la subordination qui résulte du contrat pour l'employé. Cette subordination ne conserve quelque dignité, et n'est féconde au point de vue économique que si elle n'est pas illimitée »³⁰⁴.

Cet acte juridique qu'est la résiliation unilatérale du contrat par le salarié, pour avoir quel effet, doit toutefois remplir certaines conditions élaborées par la jurisprudence. Ces conditions visent à protéger le salarié qui aurait démissionné sans le vouloir vraiment.

La principale caractéristique de la démission réside dans l'expression de la volonté du salarié. Si cette dernière n'obéit pas aux impératifs établis par les arbitres, ceux-ci devront conclure qu'en fait et en droit c'est plutôt un congédiement qui a mis fin au contrat de travail. Donc en principe, lorsqu'un arbitre doit décider à la suite d'une preuve syndicale³⁰⁵, il considère l'intention ou la volonté réelle du salarié. Le salarié doit avoir manifesté clairement et sans équivoque une intention d'abandonner son emploi. En d'autres mots, la démission ne se présume pas. Ce principe, appliqué d'emblée par les arbitres de griefs est résumé en ces termes par J.-J. Turcotte dans la décision *La chaîne coopérative du Saguenay*³⁰⁶ :

« Il appert donc... que la très grande majorité des arbitres exigent que soient examinés, pesés et étudiés attentivement les faits entourant une démission pour déterminer si celle-ci est libre, volontaire, forcée ou sous contrainte. (...)

Si la démission est libre et volontaire, elle devient un délai-congé et si elle est faite à la suite d'une contrainte, d'une coercition de l'esprit, d'une menace ou d'une promesse fallacieuse, elle peut équivoir (je ne dis pas qu'elle équivaut nécessairement) à une mesure disciplinaire du type du congédiement »³⁰⁷.

304 M. PLANIOL et G. RIPERT, *Traité pratique de droit civil français*, tome XI, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1954, à la p. 100.

305 Voir : *Commission scolaire régionale de Chambly c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1970) S.A.G. 819, S.H. Hartt, arbitre ou (1971) R.D.T. 437. Voir aussi : *S.C.F.P. local 1515 c. Commission scolaire de l'île Perrot*, (1974) S.A.G. 1009, J.-M. Lavoie, président.

306 *Syndicat international des employés de la chaîne coopérative du Saguenay c. La chaîne coopérative du Saguenay*, (1978) S.A.G. 162, J.-J. Turcotte, arbitre.

307 Voir aussi : *Hôpital St-Michel Archange c. Angers*, A.H.P.Q. 325-03, le 27 août 1968, C. Bisson, président ; *Syndicat professionnel des permanents syndicaux c. Fédération des employés de services publics (C.S.N.)*, (1972) R.D.T. 283, J.-D. Gagnon, arbitre.

Par ailleurs, si l'intention de quitter est capitale, il est de plus nécessaire qu'elle s'exprime par des actes positifs ; en somme que le salarié, librement, mette à exécution sa décision d'abandonner son travail ³⁰⁸.

Précisons que la démission pour être valable n'a pas à être présentée par le syndicat accrédité. Un salarié peut sans avertir ses représentants syndicaux résilier son contrat de travail ³⁰⁹. Cette résiliation du reste n'a pas à être acceptée par l'employeur pour produire ses effets juridiques ³¹⁰. La seule notification à l'autre partie suffit. Ce principe ne fait toutefois pas l'unanimité. Le juge P. Côté dans la décision *Commission scolaire régionale Orléans* requiert une acceptation de l'employeur, se fondant sur l'article 1022 du *Code civil*. Il affirme à cet égard :

« Pour qu'une offre de démission ait pour effet de mettre fin à un contrat d'engagement, il est essentiel que le co-contractant accepte cette offre et qu'il en avise l'offrant » ³¹¹.

Nous ne pouvons être en accord avec une telle position car c'est contredire la notion même de résiliation. Nous pensons que la résiliation est loin d'être assimilable à une offre de contracter, cette dernière requérant l'acceptation réciproque. La résiliation est essentiellement un acte unilatéral de la part d'une des parties au contrat de travail, compte tenu du caractère personnel de ce dernier. Si tel n'était pas le cas, une partie, pour y mettre fin, devrait demander la résolution judiciaire. L'application de l'article 1022 est en conséquence inappropriée. D'ailleurs, comme nous le constaterons plus loin, il existe des conséquences à la reconnaissance du caractère unilatéral de la démission, à savoir qu'elle ne peut faire l'objet d'une rétractation par celui qui la donne.

Pour que la démission soit valable, il faut que deux éléments soient réunis : d'une part on doit retrouver une intention (volonté

³⁰⁸ Voir à ce sujet : *Commission scolaire régionale de Chambly*, précitée ; *City Paper Box Ltd. c. Union des travailleurs du carton et du papier façonnés (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 596. E. Marier, arbitre.

³⁰⁹ Voir : *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield c. Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield*, R.D.C.D. no. 360-3, le 3 octobre 1963, J.-P. Grégoire, président.

³¹⁰ Voir : *Montreal Convalescent Hospital c. Union des employés de service, local 298 (F.T.O.)*, (1973) S.A.G. 2235. C. Beaulieu, arbitre ; *C.T.C.U.M. c. Syndicat de transport de Montréal*, (1978) S.A.G. 722. R. Tremblay, arbitre.

³¹¹ Voir : *Hudon c. Commission scolaire régionale Orléans*, (1970) R.D.T. 85, juge P. Côté, arbitre.

interne) et d'autre part, des actes positifs (volonté déclarée) ³¹². La seule existence d'actes positifs ne suffit cependant pas à confirmer la démission, car une absence ne signifie pas nécessairement un désir d'abandonner définitivement son emploi ou encore un écrit peut avoir été rédigé sous l'effet de la crainte ou sans connaissance de cause. La jurisprudence arbitrale traite généralement deux types de situations. Dans le premier, le salarié n'a exprimé aucune intention de démissionner mais l'employeur infère cette volonté interne à partir d'un comportement quelconque du salarié pour conclure à la démission. Il revient alors à l'arbitre d'établir si cette inférence était justifiée, en somme si le salarié avait vraiment le désir de démissionner. Dans le deuxième cas, il existe une volonté interne de la part du salarié de quitter son emploi ; le débat porte alors sur les faits objectifs et matériels pour déterminer s'ils correspondaient à l'intention initiale. Sont aussi compris dans cette catégorie, les situations où un salarié n'avait pas nécessairement l'intention d'abandonner le travail mais où il existe des actes posés impulsivement ou par crainte de représailles.

i) *Démission jugée implicite par l'employeur*

La plupart des décisions de cette catégorie ont trait à une absence plus ou moins longue du salarié, laquelle est interprétée par l'employeur comme un abandon volontaire d'emploi. Par exemple, lorsqu'un salarié est absent et qu'il occupe un emploi ailleurs, on ne pourrait assimiler à un congédiement le fait que l'employeur prenne sur lui de fixer la date de démission du salarié ³¹³. Il en serait de même lorsqu'un salarié refuse une assignation et ne se présente pas au travail à la demande de son employeur ³¹⁴, ou requiert son livret d'assurance-chômage ³¹⁵. Par contre, on ne pourrait inférer une volonté de démissionner d'une demande de muta-

³¹² Sur la notion de volonté interne et déclarée, voir : *BAUDOUIN*, aux pages 51 et seq. Baudouin analyse alors l'interaction entre ces deux types de volontés comme fondement de la validité d'un contrat. Ses commentaires peuvent, croyons-nous, facilement s'appliquer, par analogie, à la démission du salarié. Voir aussi : *BROWN et BEATTY*, p. 395 ; *YOUNG* (1975), p. 211-16.

³¹³ Voir : *Steinberg c. Union des employés de commerce, local 500*, (1970) S.A.G. 470, C. Lauzon, arbitre.

³¹⁴ Voir : *Ville de Québec c. Syndicat canadien des employés manuels de la Ville de Québec, local 1638*, (1974) S.A.G. 1797, P. Dionne, arbitre.

³¹⁵ Voir : *Société Zoologique de Granby Inc. c. Le groupe des employés de la Société Zoologique de Granby Inc.*, R.D.C.D. 504-4, le 31 décembre 1964, Péloquin, arbitre. (refus du salarié d'être assigné au quartier des singes de peur d'être contaminé par les microbes suivi du départ des lieux du travail).

tion à un autre poste dans l'entreprise³¹⁶ ou d'une absence prolongée, à la suite d'un congé sans solde, alors que le salarié en informe son employeur par téléphone³¹⁷.

Dans ce dernier cas, l'arbitre Dionne conclut que le salarié avait « manifestement exprimé l'intention de ne pas quitter ou d'abandonner volontairement son emploi »³¹⁸.

Il arrive aussi que l'employeur, pour appuyer et renforcer sa propre prétention, avise le salarié que son absence sera considérée comme un abandon volontaire à partir d'une date précise. Il importe d'étudier sérieusement les effets juridiques d'une telle pratique. Certains arbitres opinent que le défaut de répondre à l'avis ou mise en demeure de l'employeur démontre un geste positif d'abandon d'emploi³¹⁹. On considère dans un tel cas³²⁰ que l'employeur a prouvé sa bonne foi en faisant parvenir un avis préalable au salarié qui ne peut alors prétendre avoir été pris par surprise. Par contre, d'autres arbitres semblent plus critiques et réduisent la portée de l'avis patronal sur la volonté de démissionner du salarié. L'arbitre Marc Brière a déjà résumé sa pensée en ces termes dans la décision *Hôpital d'Youville de Noranda*³²¹:

« D'ailleurs il est très difficile de concevoir qu'un employeur pourrait en tout temps donner un ordre à un employé et l'avertir

316 Voir : *Hôpital Saint-Ambroise de Loretteville c. Renaud* et C.S.M., A.H.P.Q. no 325-03, le 7 décembre 1966, J.-L. Pélouquin, arbitre.

317 Voir : *Sanatorium Bégin*, précitée.

318 *Ibid.*, à la p. 6. Voir dans le même sens : *Syndicat national de la construction Haute-riev c. Commission hydroélectrique du Québec*, (1972) S.A.G. 707, J. Moisan, arbitre. Dans l'espèce, deux hommes de métier mis à pied ont refusé un rappel au travail à un poste de journalier. L'arbitre conclut :

« Nous sommes d'avis qu'en agissant ainsi, ils ne quittaient pas leur emploi habituel et régulier mais simplement ils se désistaient de cet ouvrage pour une période en soi temporaire » (à la p. 110).

319 Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et G. Paradis, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3438, le 11 octobre 1968, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et P. Marceau, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3376, le 5 mai 1970, J. Perrin, arbitre ; *Ville de Québec c. Syndicat canadien des employés manuels de la Ville de Québec, local 1638*, (1974) S.A.G. 1797, P. Dionne, arbitre.

320 *Ville de Québec*, précitée, à la p. 1808. L'arbitre affirme en effet :

« La ville a tendu une solide perche à monsieur Beaumont le 4 juin, mais celui-ci ne l'a même pas regardée. Bref, l'employeur ne lui a pas annoncé un beau matin qu'il avait remis sa démission, mais l'a bel et bien prévenu que s'il ne réintégrait pas son assignment, on considérerait son refus comme un abandon volontaire. L'employeur ne peut certes pas être taxé de mauvaise foi ».

321 *Hôpital d'Youville de Noranda c. S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 326-01-01, le 24 octobre 1973, M. Brière, président.

tir que, si celui-ci refuse de l'exécuter, son refus sera considéré comme une démission. Un tel avis, malgré les mots employés, manifeste clairement l'intention de l'employeur de mettre fin à l'engagement (c'est-à-dire de congédier) comme sanction pour insubordination s'il y lieu »³²².

Plus récemment, l'un des auteurs, (à titre de président d'un tribunal d'arbitrage) appliquant par analogie les principes relatifs au silence d'une partie dans la formation du contrat³²³ a posé le principe suivant :

« Ce n'est pas parce que l'employeur indique qu'à partir de telle date il considérera qu'il y a démission que le simple écoullement du temps et le silence du salarié produiront cet effet juridique. Pour qu'il en soit autrement, il faudrait que la convention collective le prévoie expressément »³²⁴.

En somme, l'avis de l'employeur et le silence consécutif du salarié ne sont pas par eux-mêmes concluants. Ils constituent des facteurs, parmi d'autres, pour déterminer si le salarié avait l'intention de démissionner.

ii) La démission explicite

Le salarié peut extérioriser une intention de démissionner sans qu'en fin de compte il y ait réellement sur le plan juridique une démission. C'est la cas lorsque la volonté du salarié est viciée par

322 *Ibid.*, à la p. 9.

323 En droit civil, sauf exceptions particulières, le silence d'une partie ne suffit pas pour l'obliger contractuellement. En d'autres mots, le silence d'une partie n'équivaut pas à un consentement. C'est pourquoi l'on affirme que « le silence n'a qu'une signification équivoque ». Voir : M. PLANIOL et G. RIPERT, *Traité pratique de droit civil*, tome VI, Obligations, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1952, p. 117, B. STARCK, *Droit civil, Obligations*, Librairie Technique, Paris, 1972, pp. 367 et seq. Les auteurs WEILL et TERRE sont à cet égard assez explicites :

« Il est admis qu'en règle générale le silence n'oblige pas, ne vaut pas adhésion à un contrat. Le vieux proverbe « qui ne dit mot consent » n'a pas de façon générale de valeur juridique »

in : A. WEILL et F. TERRE, *Droit civil, Les obligations*, 2e éd., Dalloz, Paris, 1975, pp. 142-143.

324 Voir aussi : *Construction Jrl (1977) Ltée c. Voyageur Inc.*, C.P., district de Rimouski, dossier 100-02-000 540-819, le 9 décembre 1981, M. le juge Sarto Cloutier, *Jurisprudence Express*, no 82-87. Ce jugement comporte plusieurs références jurisprudentielles sur la notion du silence équivalant à l'acquiescement tacite.

325 *Carole Graveline et Le Syndicat Canadien de la Fonction publique, section locale 2105 c. La cité de la santé de Laval*, (1979) S.A.G. 993, Claude D'Aoust, président, p. 996.

On reconnaît toutefois dans cette décision que l'employeur peut de par son droit de direction, envoyer un avis du genre à l'étude.

certaines circonstances telles que la colère, l'effet de l'alcool ou les manœuvres patronales. Toutefois si le consentement est libre et éclairé, l'arbitre n'hésitera pas à conclure qu'il y avait démission même si par la suite le salarié regrette son geste irréflichi. Par exemple, les arbitres sont généralement assez stricts à l'égard du salarié qui refuse une assignation et quitte le travail de son propre chef. On refuse de considérer le geste du salarié comme de l'insubordination uniquement. Le geste de quitter le travail perçu par certains arbitres³²⁵ comme une démission leur fait perdre juridiction, disent-ils.

La majorité des décisions de cette catégorie ont cependant trait à la signature, par le salarié, d'un acte de démission. Nous rencontrons, à ce sujet, deux types de problèmes. Les premiers portent sur la validité du consentement du salarié, ce dernier contestant alors l'acte de démission en tant que tel. Dans les autres cas, le salarié ne conteste pas l'acte de démission qu'il admet comme ayant été volontairement et librement donné ; il veut tout simplement rétracter cet acte, alléguant après mûre réflexion, qu'il s'agissait en fait d'un geste irréflichi. Nous traiterons d'abord de la validité du consentement du salarié.

Pour qu'elle soit valide, les arbitres exigent que la démission soit donnée « librement, volontairement et en toute connaissance des conséquences »³²⁶. Dès que des circonstances peuvent avoir vicié le consentement, les arbitres la rejettent comme non éclairée.

Les arbitres³²⁷, pour décider de cette dernière question, appliquent les principes de droit civil relatifs à la formation des contrats,

325 Voir par exemple : *Hôpital Mont-Providence c. Union nationale des employés de services publics, local* 313, R.D.C.D. no 503-1, le 17 mars 1962, J. Poisson, président ; *Breadner Co. Ltd, Hull c. Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 503-3, le 17 mars 1969, L. Lalonde, arbitre ; *Hôpital Sainte-Jeanne d'Arc c. J.C. Dorval et C.S.N.*, A.H.P.O. no 425, le 26 octobre 1970, C. Beaulieu, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos c. F. Fortier et C.S.N.*, A.H.P.O. no 425, le 29 mars 1971, J.-P. Lemieux, président.

326 Voir à ce sujet : *S.C.F.P., local 1515 c. Commission scolaire de l'île Perrot*, (1974) S.A.G. 1009, J.-M. Lavoie, président ; *Ville de Québec c. Syndicat canadien des employés manuels de la Ville de Québec, local 1638*, (1974) S.A.G. 1797, P. Dionne, arbitre ; *Sanatorium Bégin c. C. Bouchard et C.S.N.*, A.H.P.O. no 326-00-01, le 30 octobre 1974, P. Dionne, président ; *Montreal General Hospital c. Les infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1977) S.A.G. 207, G. Dulude, président.

327 Voir : *Hôpital général de Québec c. J.L. Drapeau et C.S.N.*, A.H.P.O. no 425, le 28 octobre 1968, C. Bisson, président ; *Montreal General Hospital c. Les infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1977) S.A.G. 207, G. Dulude, président.

en particulier ceux ayant trait à la notion de consentement donné légalement³²⁸.

Cependant, si certains arbitres appliquent à la lettre les dispositions du *Code civil*³²⁹, d'autres s'y rapportent plutôt par analogie et y apportent un certain tempérament. Les affirmations de l'arbitre G. Dulude sont significatives à ce sujet ; il écrit en effet :

« ... À titre de tempérament toutefois, l'on doit également porter une attention toute particulière sur la nature du contrat existant entre un employeur et un employé et tenir compte du caractère de subordination de l'un par rapport à l'autre lorsqu'il s'agit de l'examen des diverses circonstances qui ont pu entourer le consentement. Cette dernière considération devrait amener un conseil d'arbitrage à ne pas se contenter de la stricte application de l'article 988 du *Code civil* en ce qui concerne la validité du consentement mais plutôt à scruter très attentivement toutes les circonstances d'un tel consentement, plus précisément lorsqu'il s'agit d'une démission... »³³⁰.

La pondération des divers facteurs bénéficiant le plus souvent au salarié peut à l'occasion le désavantager. C'est le cas lorsque l'arbitre retient l'intelligence et l'instruction du salarié pour rejeter l'allégation de violence ou de crainte qui aurait vicié la démission³³¹.

À l'étude de la jurisprudence, nous constatons que les arbitres refusent la démission du salarié s'ils ont la conviction qu'il n'avait pas tous ses sens ou n'agissait pas en pleine connaissance de cause. Par exemple, un tribunal d'arbitrage a déjà rejeté une démission parce que le salarié, en signant une formule (à la suite de problème de santé), ne croyait pas donner sa démission³³². Le fait de donner sa démission sous l'impulsion de la colère peut aussi être une cause d'annulation de la démission, le salarié n'étant pas en mesure d'agir de façon réfléchie³³³.

328 Sur la notion de validité du contrat en droit civil, voir : BAUDOIN, aux pages 50 et seq.

329 Voir : *Hôpital général de Québec*, précitée.

330 Voir : *Montreal General Hospital*, précitée.

331 Voir à ce sujet : *Centre hospitalier de l'Université Laval c. S.C.F.P.*, A.H.P.O. no 426-00-01, le 5 février 1975, B. Yaccarini, arbitre.

332 Voir : *Hôpital Saint-Michel Archange c. A. Angers, C.S.N.*, A.H.P.O. no 325-03, le 27 août 1968, C. Bisson, président.

333 *Syndicat professionnel des permanents syndicaux c. Fédération des employés de services publics (C.S.N.)*, (1972) R.D.T. 283, J.-D. Gagnon, arbitre.

La conclusion devrait être identique selon l'arbitre Woods, si cet état d'esprit troublé était « le résultat de l'ivresse ou de la sur-excitation à la suite des événements troublants ou dans des circonstances énerverantes »³³⁴.

À ce sujet, un arbitre québécois considère que le fait de permettre au salarié de démissionner pour éviter un congédiement et des poursuites devant une cour de juridiction criminelle est suffisant pour vicier sa décision³³⁵. Par analogie avec la théorie des obligations, on affirme que le consentement fut donné sous l'effet de la crainte, donc qu'il fut vicié. La jurisprudence québécoise est cependant pauvre sur cette question. Nos affirmations ne reposent que sur deux décisions. En cette matière, la jurisprudence américaine ne semble pas unanime. En effet, comme l'indique K. Jennings :

« ... In some cases the company has given the employee the alternative of quitting or facing discharge for theft. Arbitrators are divided in their opinions when this situation (...) occurs. Some arbitrators tend to follow a strict interpretation of « constructive discharge » maintaining that the employee tended his resignation, not of his own free will, but under the pressure of management.

However, some arbitrators have denied similar grievances, considering other issues to be more important than management's advance decision to discharge the employee... »³³⁶.

Nous optons cependant pour la première solution. Nous croyons que l'éventualité d'une poursuite criminelle limite sensiblement la liberté de choix du salarié. Par ailleurs cette tactique patronale contreviendrait à l'article 129 du *Code criminel*³³⁷.

334 Voir : *Canadian Carborundum Co. Ltd. c. Syndicat national des employés du Carborundum de Shawinigan Falls Inc.*, décision non rapportée, le 4 avril 1960. Citée dans : *Hôpital Saint-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1971) S.A.G. 472, à la p. 474. A. Gervais, président.

335 *Hôpital Saint-Charles de Joliette*, précitée : *Hôpital Sainte-Justine c. A. Blanchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 425-00-04, le 24 avril 1973. A. Gervais, président.

336 K. JENNINGS, « When a quit is not a quit », *Personal Journal*, Vol. 50 no. 12, pp. 927-32, à la page 929. Ces « other issues » consistent dans la difficulté pour le salarié de se trouver un nouvel emploi. Avec la démission, les deux parties y trouveraient un certain profit : l'employeur se départit d'un élément indésirable et le salarié ne traîne pas par la suite le boulet que pourrait être le congédiement.

337 *Code criminel*, S.R.C. 1970, chap. C.34. Cet article se lit comme suit : « Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de deux ans, qui-conque demande ou obtient, ou convient de recevoir ou d'obtenir une contrepartie va-

Dans cet ordre d'idées, mentionnons que la modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur peut équivaloir dans certains cas à un congédiement. Sommairement, le droit civil reconnaît que l'employeur peut modifier unilatéralement le contenu obligationnel du contrat, dans une certaine mesure. Cette exception à la théorie générale des obligations provient de deux particularités du contrat de travail. L'auteur Jean Savatier explique cette dérogation en ces termes :

« ... Le grand principe de l'article 1134 du Code civil — « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » s'applique au contrat de travail comme à tout autre contrat. Il devrait s'opposer à toute modification par la décision unilatérale d'une des parties.

Mais il faut le combiner avec deux particularités du contrat de travail : d'une part, celui-ci place la personne du travailleur sous l'autorité de l'employeur, et l'exercice de cette autorité implique une faculté de modification des conditions de travail dans certaines limites ; d'autre part, dans le cas habituel des contrats à durée indéterminée, l'employeur a la faculté de mettre fin unilatéralement au contrat. C'est en fonction de ces facultés d'initiatives unilatérales de l'employeur que se pose le problème de la rupture du contrat consécutive à une modification des conditions de travail.

(...)

Dans le cas où l'employeur a apporté au contrat des modifications substantielles qui ne sont pas acceptées par le salarié, il est considéré comme responsable de la rupture. Dans le cas où les modifications n'étaient pas substantielles, c'est le travailleur qui ne les accepte pas qui est l'auteur de la rupture »³³⁸.

Ces principes ont évidemment une incidence sur le sujet à l'étude. Par exemple si l'employeur veut se départir d'un salarié mais répugne à le congédier, il pourra tenter de modifier les conditions de travail du salarié pour l'amener à démissionner. S'il s'agit de modifications substantielles refusées par le salarié avant sa démission, cette dernière pourra être refusée, l'employeur étant responsable de la rupture. Ces situations ne sont probablement pas ra-

lable, pour lui-même ou quelque autre personne, en s'engageant à composer avec un acte criminel ou à le cacher ».

338 Voir : Jean SAVATIER, « La modification unilatérale du contrat de travail », *Droit social*, mars 1981, pp. 219 et seq., à la p. 221.

res, même si la jurisprudence est très pauvre à ce sujet. Il faut préciser que si l'élément qui vicie le consentement du salarié ne provient pas de l'employeur, la démission sera quand même jugée valide. Ce fut le cas d'un salarié qui a démissionné pour profiter de son régime de retraite par suite d'informations fournies par un fonctionnaire qui se révélerait fausses ultérieurement³³⁹.

Parlons maintenant du deuxième type de problèmes relatifs à la démission devant l'arbitre. Il s'agit de demandes de rétractation d'une démission volontairement et librement consentie par le salarié³⁴⁰. Même si cette rétractation était demandée avant que ne prenne effet la démission, cela n'aurait pas pour résultat d'invalider la décision initiale du salarié. Toutes les demandes de rétractation sont, en effet, rejetées par les arbitres. S'appuyant en cela sur l'article 1668 du *Code civil*, l'arbitre P.-A. Lachapelle considère que lorsque le délai-congé est donné par le salarié à son employeur, la rupture du contrat est irrévocable. La rétractation subéquent est invalide, même si elle survient avant le moment prévu pour la rupture du contrat³⁴¹. En somme, le regret subséquent du salarié ne peut suffire pour écarter une démission antérieure qui respectait tous les critères de validité.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 3 la liste des décisions ayant trait au congédiement déguisé.

H — Les autres mesures disciplinaires

Nous avons étudié les principales mesures disciplinaires et non disciplinaires dont dispose l'employeur. Par leur diversité, ces sanctions peuvent répondre adéquatement à toutes les situations.

Cependant, l'employeur sera peut-être tenté à l'occasion de sortir des sentiers battus en matière disciplinaire et d'imposer au

339 Voir : *Fraternité des policiers de la C.U.M.*, (1978) S.A.G. 1115, A. Sylvestre, arbitre.

340 Voir : *Dominion Oilcloth & Linoleum Co.*, c. *Syndicat national des travailleurs du linoléum de Montréal*, R.D.C.D. no 503-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président ; *Reddy Memorial Hospital* c. *Syndicat national des employés de Reddy Memorial Hospital*, (1972) S.A.G. 34, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Mme S. Sarrazin* c. *Ministère de la justice*, (1977) S.A.G. 811, J. Bousquet, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Hôpital Bellechasse* c. *Hôpital Bellechasse*, (1980) S.A.G. 323, J.-J. Turcotte, président.

341 *Reddy Memorial*, à la p. 36. La jurisprudence française semble retenir cette position. Voir : Soc. 27 nov. 1968, Bull. civ. V, no 553, p. 433, citée dans PELUSSIER, p. 58. Pour la doctrine ontarienne, voir : BROWN et BEATTY, p. 397 ; PALMER (Supplement 1980) p. 51.

TABLEAU 3
DU CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ
(N = 63)

22	—	23	—	47	—	82	—	119	—	200	—	229	—	233*	—	239	—
266	—	308*	—	310*	—	331	—	357*	—	399	—	409	—	411	—	431	—
449	—	467	—	469*	—	470	—	507	—	516*	—	522	—	582	—	626	—
637	—	656	—	675	—	721	—	723	—	735	—	778	—	790	—	825	—
832	—	845*	—	867	—	896	—	897	—	914	—	926	—	996	—	1018	—
1021	—	1067	—	1136	—	1166	—	1190	—	1242	—	1243	—	1249	—	1256	—
1261	—	1279	—	1304	—	1376	—	1416	—	1435	—	1450*	—	1467	—	1561	—

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

*Fonction publique

salarié une sanction moins usitée. Nous savons que la mesure disciplinaire se caractérise par son impact négatif sur la situation dans l'entreprise du salarié corrigé. De plus, la sanction disciplinaire est nécessairement imposée dans l'intention de punir le salarié. C'est ainsi que tout geste patronal revêtant ces caractéristiques peut ultimement être qualifié de mesure disciplinaire. Que dire au sujet de la validité de ces interventions patronales « originales » ?

La jurisprudence arbitrale nous donne peu d'exemple des mesures disciplinaires autres que celles déjà décrites dans cette section. Nous pouvons tout de même dégager certaines règles générales. Nous avons déjà vu que l'employeur ne peut valablement priver un salarié de son ancienneté en guise de mesure disciplinaire sauf dispositions au contraire dans la convention collective. Le raisonnement justifiant cette conclusion s'appuie sur la primauté de la convention collective. L'employeur ne peut retirer au salarié un droit ou un avantage que lui octroie expressément la convention collective.

Ainsi, un arbitre a jugé invalide la décision patronale de refuser d'indemniser à même sa banque de congés-maladie le salarié absent du travail une journée³⁴². L'employeur avait décidé d'imposer cette sanction à la suite du défaut du salarié de l'avertir à temps de son absence. L'arbitre, bien que d'accord avec l'employeur quant à

342 *Ville Mont-Royal* c. *Le Syndicat national des employés de Ville Mont-Royal*, (1970) S.A.G. 553, C. Beaulieu, arbitre.

la nécessité d'une mesure disciplinaire, rejeta cette sanction spécifique soutenant qu'on ne peut enlever au salarié le droit à la compensation prévu à la convention collective. Pour les mêmes motifs, un arbitre a annulé le refus de rappeler un salarié au travail pour des motifs disciplinaires. Cette sanction était invalide puisqu'elle privait le salarié d'un droit strictement défini à la convention³⁴³.

D'autre part, un arbitre a suggéré que le non paiement des prestations d'invalidité puisse être une mesure disciplinaire acceptable dans le cas d'un salarié qui a travaillé à son propre compte pendant un congé de maladie, contrevenant ainsi aux ordonnances de son médecin³⁴⁴. À notre avis, cette dernière décision ne contredit pas les deux précédentes puisque le manquement reproché au salarié affecte ici son éligibilité même à bénéficier des congés de maladie.

Le refus d'une promotion fondé sur le dossier disciplinaire chargé du candidat pourrait dans certains cas être considéré comme une mesure disciplinaire en soi déclenchant ainsi l'application de la règle de la prohibition de la double sanction³⁴⁵. Par contre, si la clause de promotion d'une convention collective permet de choisir un candidat au mérite, l'employeur pourrait être justifié d'écarter le salarié trainant un lourd dossier disciplinaire. Un peu dans la même veine, on ne peut parler de mesure disciplinaire lors d'un refus de promotion justifié par l'incompétence, même si la convention collective prévoit une ligne de promotions quasi automatiques³⁴⁶.

Il ne fait pas de doute que l'employeur pourra à l'occasion innover en matière disciplinaire. Cependant, son autorité sera toujours limitée par la clause disciplinaire prévue à la convention collective, le cas échéant, et les droits et avantages reconnus aux salariés par cette dernière. Nous croyons que l'employeur possède un choix suffisamment vaste de mesures disciplinaires reconnues pour

343 *Canon Limitée c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 410, R. Leboeuf, arbitre.

344 *Syndicat des travailleurs des produits chimiques de Mc Masterville c. Canadian Industries Ltd.*, (1979) S.A.G. 1242, J.-G. Clément, arbitre.

345 *La Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal c. La Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 194, A. Sylvestre, arbitre.

346 *La Commission hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, local 1500*, (1970), S.A.G. 119, L.-P. Brizard, arbitre.

éviter d'utiliser des sanctions inusitées qui risquent d'être cassées pour un défaut de forme par l'arbitre de griefs.

SECTION V — L'arbitrage de griefs au Québec

Pour terminer l'esquisse du cadre juridique de la discipline industrielle au Québec, nous discuterons brièvement de la nature du tribunal d'arbitrage de griefs. Par la juridiction que lui confèrent le *Code du travail* et la convention collective, cette institution préside à l'élaboration du droit disciplinaire québécois. Nous présenterons d'abord le régime général de l'arbitrage des griefs pour nous attarder ensuite aux aspects particuliers du régime d'arbitrage des griefs prévalant dans la Fonction publique québécoise.

A — Le régime général d'arbitrage des griefs

Il serait téméraire de vouloir faire ici une description exhaustive de la nature et de la juridiction du tribunal d'arbitrage de grief québécois. Certains auteurs en ont fait l'objet principal de leurs études et nous renvoyons le lecteur à leurs travaux³⁴⁷. Nous nous limiterons donc à en définir les principales caractéristiques.

En 1961, le législateur québécois rendait obligatoire l'arbitrage des griefs, c'est-à-dire des conflits de droit découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective négociée par les parties. L'imposition de ce mode « pacifique » de règlement des conflits était la contrepartie de la prohibition de recourir à la grève ou au lock-out pendant la durée de la convention collective. Aujourd'hui, l'arbitrage des griefs occupe une place prépondérante dans les relations de travail québécoises. L'institution n'a guère été transformée depuis 1961 quoiqu'elle ait fait l'objet de plusieurs précisions apportées en 1977 par le projet de loi 45.

Le tribunal d'arbitrage de griefs est le juge exclusif de tout conflit surgissant autour de l'application de la convention collective. Le *Code du travail* lui confère cette juridiction que les parties peuvent élargir lors de la négociation collective.

L'article 100 C.t. oblige une ou les parties à soumettre à l'arbitrage tout grief selon la procédure prévue à la convention collective. Les parties peuvent donc aménager à l'intérieur de leur conven-

347 Nous pensons particulièrement à : MORIN et BLOUIN ; voir aussi : F. MORIN, « L'arbitrage traditionnel des griefs », in *La gestion des relations du travail au Québec*, publié sous la direction de N. MALLETE, McGraw-Hill, Montréal, 1980, pp. 323 à 345.

tion une procédure interne de règlement des griefs qui permettra parfois une résolution du conflit. À défaut d'une telle disposition à la convention, le grief est présenté à un arbitre unique choisi par accord entre les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du travail.

La décision de l'arbitre de griefs est sans appel. L'exclusivité de cette juridiction d'exception a généralement été bien protégée par nos tribunaux de droit commun et, récemment, par la Cour suprême du Canada³⁴⁸. La procédure devant le tribunal et les pouvoirs de ce dernier sont dorénavant largement précisés à l'intérieur du *Code du travail*. L'arbitre est en fait maître de la procédure et de la preuve qu'on lui présente.

La notion de grief est primordiale puisqu'elle détermine la juridiction du tribunal d'arbitrage. Le *Code du travail* précise à l'article 1 f) que « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » constitue nécessairement un grief. Il s'agit d'une définition minimale que les parties ne sauraient restreindre par la négociation collective.

L'article 102 C.t. offre cependant aux parties la possibilité d'élargir la juridiction arbitrale en ajoutant à la définition du grief donnée par le *Code* le désaccord en cours de convention portant sur un sujet non touché par cette dernière, présumément, les conflits d'intérêts surgissant en cours de convention. Près de 10% des conventions collectives actuellement en vigueur au Québec contiennent une telle définition élargie du grief³⁴⁹.

Rappelons que, selon la convention collective, la mesure disciplinaire sera ou non arbitrale. Si une disposition de l'accord précise les pouvoirs de l'employeur en matière disciplinaire, en l'astreignant à la notion de juste cause par exemple, la sanction imposée au salarié fera éventuellement l'objet d'un grief arbitral. L'arbitre vérifiera si le geste patronal est effectivement justifié par une juste cause. D'autre part, même si la convention ne contient aucune disposition traitant de la mesure disciplinaire, celle-ci pourra faire l'objet d'un grief arbitral lorsque l'accord collectif élargit la juridiction de l'arbitre pour y soumettre la mésentente autre que le

348 Voir en particulier : *General Motors of Canada Ltd. c. Pierre Brunet et Les travailleurs unis de l'automobile etc.*, local 1163, (1977) 2 R.C.S. 537.

349 MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUÉBEC Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec*, 1979, section 1, ensemble des secteurs, p. 17.

grief au sens du *Code du travail*. Enfin, lorsque la juridiction arbitrale n'est pas ainsi élargie et que la convention est complètement muette au sujet du pouvoir disciplinaire patronal, la sanction disciplinaire imposée au salarié ne peut aucunement être présentée devant le tribunal d'arbitrage³⁵⁰. Le même raisonnement s'applique à l'endroit de la mesure non disciplinaire.

Notre ouvrage porte sur la jurisprudence arbitrale en matière disciplinaire et non disciplinaire, c'est-à-dire sur l'ensemble des décisions rendues par les arbitres de griefs sur le sujet et publiées dans les différents recueils disponibles. À cause de la nature particulière de la jurisprudence comme source de droit et aussi comme sujet d'étude, nous avons cru opportun de consacrer une section particulière de notre texte à la définition des caractéristiques de celle-ci. Le lecteur trouvera cette section un peu plus loin.

B — Le régime particulier de la Fonction publique québécoise

Nous avons choisi d'intégrer la jurisprudence arbitrale issue de la Fonction publique québécoise dans le corps de notre étude sans en faire une section spécifique. Cette décision s'explique par la situation juridique des relations de travail dans ce secteur. En effet, dans les quelques lignes qui suivent, nous verrons comment la Fonction publique est soumise à l'économie générale du *Code du travail* quant à la négociation collective et à son administration.

Par le jeu du *Code du travail* et de la *Loi sur la fonction publique*³⁵¹, les relations de travail dans la Fonction publique sont assujetties aux règles du droit commun québécois en la matière³⁵². L'article 11) du *Code du travail* n'exclut de la définition de salarié que le fonctionnaire dont l'emploi est de caractère confidentiel. La

350 Voir : *André Filion et le Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président. Dans cette décision, le tribunal souligne que l'article 88m C.t. ne peut lui donner juridiction sur une mesure disciplinaire lorsque celle-ci ne constitue pas au préalable un grief arbitral. L'article 88m C.t., 1^{er} aliéna, se lit ainsi :

« En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. »

Cet article porte maintenant le numéro 100.13.

351 L.O., 1978, c. 15.

352 Voir : R. DUSSAULT, *Traité de droit administratif canadien et québécois*, tome I. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1974, p. 383 ; P. GARANT et C. BERLINGUET-TE, « La fonction publique provinciale : le cadre juridique », in : *La gestion des relations de travail au Québec*, sous la direction de N. MALLETT, McGraw-Hill, Montréal, 1980, pp. 535-546.

Loi sur la fonction publique, profondément remaniée en 1978³⁵³, crée certaines règles propres à ce secteur.

On retrouve actuellement sept unités de négociations dans la Fonction publique québécoise dont la plus importante est formée du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec qui se divise lui-même en deux unités : les fonctionnaires (cols blancs) et les ouvriers³⁵⁴. Chaque unité négocie évidemment sa propre convention collective. Le contenu des conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique diffère très peu de celui des conventions du secteur privé québécois. On le conçoit aisément à la lecture de l'article 116 de la *Loi sur la fonction publique* dont nous reproduisons le texte ci-dessous.

« 116. Les fonctionnaires sont régis par les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables ou, à défaut de telles dispositions dans une telle convention collective, par les dispositions de la présente loi. Toutefois, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les pouvoirs de l'Office ou de la Commission ; elle ne peut non plus restreindre les pouvoirs du ministre de la fonction publique ou du Conseil du trésor à l'égard de l'une ou l'autre des matières suivantes :

- a) la nomination des candidats à la fonction publique ou la promotion des fonctionnaires ;
- b) la classification des emplois, y compris la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification ;
- c) l'attribution du statut de fonctionnaire permanent et la détermination de la durée de la période d'emploi à titre temporaire ou du stage probatoire lors de la promotion ;
- d) l'établissement de normes d'éthique et de discipline dans la fonction publique ;
- e) l'établissement des plans d'organisation et la détermination et la répartition des effectifs.

La *Loi sur la fonction publique* joue donc un rôle supplétif par rapport à la convention collective négociée, sauf quant aux cinq points énumérés à l'article 116. Les parties sont ainsi entièrement libres de définir comme elles l'entendent la procédure interne de

³⁵³ La *Loi sur la fonction publique* qui introduisait les rapports collectifs du travail la Fonction publique québécoise a été adoptée en 1965.

³⁵⁴ GARANT et BERLINGUETTE, *loc. cit.*, p. 544. En ce qui concerne les accréditations dans la Fonction publique, voir l'article 110 de la *Loi sur la fonction publique*, 1978, L.O., c. 15.

règlement des griefs et la clause d'arbitrage³⁵⁵, la seule contrainte en la matière étant le *Code du travail*.

Le tribunal d'arbitrage de griefs dispose de tout litige concernant l'application et l'interprétation de la convention dont il tire par ailleurs sa juridiction. D'autre part, la Commission de la fonction publique a une juridiction d'« appel » des décisions de l'administration

« en matière de classement, de rétrogradation ou de révocation pour insuffisance professionnelle, de destitution, de suspension ou de discipline ainsi que dans le cas où le fonctionnaire est relevé provisoirement de ses fonctions, à moins qu'une convention collective n'attribue dans ces matières une juridiction à une autre personne »³⁵⁶.

En d'autres termes, si la convention collective lui donne juridiction, le tribunal d'arbitrage, plutôt que la Commission de la fonction publique, constitue le forum approprié pour contester les décisions patronales jugées insatisfaisantes. Pour nos fins, il est important de noter que les mesures disciplinaires sont arbitrables en vertu des conventions collectives en vigueur dans la Fonction publique québécoise³⁵⁷.

Avant de discuter plus particulièrement du droit disciplinaire applicable à la Fonction publique, voyons en quelques lignes la composition du tribunal d'arbitrage de griefs mis sur pied par les parties négociantes. Celles-ci nomment à la convention collective un arbitre en chef et établissent une liste d'arbitres permanents³⁵⁸. Monsieur le juge en chef Alan B. Gold est l'arbitre en chef et les autres arbitres sont choisis parmi les juges de la Cour provinciale. Des raisons historiques expliqueraient la formation particulière du tribunal d'arbitrage dans la Fonction publique³⁵⁹. Nous devons en

³⁵⁵ DUSSAULT, *op. cit.*, p. 409 ; P. GARANT, *La fonction publique canadienne et québécoise*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1973, p. 299.

³⁵⁶ *Loi sur la fonction publique*, art. 29. Voir aussi MORIN et BLOUIN, pp. 421 et 422 et : *Ministère de la Justice du Gouvernement du Québec c. Langlois*, C.A. district de Montréal, dossier no 500-09-000180-810, le 5 oct. 1981.

³⁵⁷ Voir : P. GARANT, *op. cit.*, p. 299. À titre d'exemple, voir l'art. 14.01 de la convention intervenue le 31 janvier 1980 entre le Gouvernement du Québec et le S.F.P.O., « unité ouvriers » et l'article 14.01 de celle intervenue le 31 janvier 1980 entre le Gouvernement du Québec et le S.F.P.O., « unité fonctionnaires ».

³⁵⁸ À titre d'exemple, voir l'appendice G de la convention collective actuellement en vigueur entre le Gouvernement du Québec et le S.F.P.O., « unité fonctionnaires ».

³⁵⁹ Au cours d'un entretien téléphonique tenu le 20 mai 1981 avec Claude D'Aoust, Monsieur le juge en chef Gold nous expliqua comment, le soir même de la signa-

tenir compte dans l'étude de la jurisprudence arbitrale de ce sec-
 teur. D'une part, Monsieur le juge en chef Gold a établi le principe
 de la collégialité parmi les arbitres et d'autre part, exerçant tous
 (sauf exception) une fonction judiciaire, ils ne siègent en tant
 qu'arbitres que dans la Fonction publique. Ces caractéristiques du
 tribunal, conjuguées aux particularités de la *Loi sur la fonction pu-
 blique* et de la réglementation qui en découle, ne pourraient-elles
 pas favoriser le développement d'une jurisprudence propre à la
 Fonction publique et moins perméable à celle issue des autres
 sphères d'activité ?

Cette hypothèse pourrait se vérifier dans certains cas.
 Nous avons cependant cru préférable d'inclure les décisions ren-
 dues dans la Fonction publique dans l'étude de l'ensemble de la ju-
 risprudence. En effet, en matière disciplinaire, la jurisprudence de
 la Fonction publique suit sensiblement les mêmes courants que
 l'ensemble des décisions arbitrales québécoises. Elle ne justifiait
 pas à elle seule une section particulière. Nous identifierons cepen-
 dant par un astérisque les décisions de la Fonction publique figu-
 rant dans nos tableaux illustrant l'état de la jurisprudence sur tel
 ou tel point.

En matière non disciplinaire cependant, les décisions arbitrales
 seront affectées par les dispositions pertinentes de la *Loi sur la
 fonction publique* et de la réglementation qui s'y rattache. Nous
 survolerons rapidement ces particularités législatives et réglemen-
 taires propres au secteur de la Fonction publique québécoise.

Premièrement, la loi nouvellement amendée reconnaît très pré-
 cisément la distinction entre les mesures disciplinaire et non disci-
 plinaire³⁶⁰. Elle crée en effet un régime distinct pour chaque caté-
 gorie de réaction patronale. L'article 86 donne le pouvoir à l'em-
 ployeur de rétrograder ou de révoquer le fonctionnaire qui est
 « incompétent dans l'exercice de ses fonctions ou incapable de
 les exercer. » L'employeur n'a donc pas à s'appuyer sur un éven-
 tuel contrat individuel de travail³⁶¹ pour recourir à la mesure non

re de la première convention dans la Fonction publique, le premier ministre Jean Lesage lui
 fit part par téléphone de sa nomination par les parties comme arbitre en chef. Il se trouvait
 ainsi à la tête d'une équipe de quatre ou cinq juges de la Cour provinciale choisis par les
 parties. Depuis, le régime a été quelque peu modifié et des arbitres « laics » agissent à titre
 d'arbitre, à l'occasion.

³⁶⁰ Cette distinction était cependant largement reconnue dans la Fonction publique
 avant les amendements de 1978 : DUSSAULT, *op. cit.*, pp. 428 et seq. ; GARANT, *op.
 cit.*, pp. 285 et seq.

³⁶¹ Sur la question de l'existence ou non d'un contrat individuel de travail entre la
 fonctionnaire et son employeur, voir : *Le Procureur général et la Province de Québec c. Er-*

disciplinaire, la loi lui en donnant expressément le pouvoir. Il est in-
 téressant de noter que la Commission de la fonction publique
 peut, en vertu de l'article 87, maintenir ou annuler la mesure non
 disciplinaire mais qu'elle n'a pas le pouvoir de la modifier.

La *Loi sur la fonction publique* est aussi très explicite en matière
 disciplinaire proprement dite. L'article 93 confère au ministre le
 pouvoir de déterminer par règlement « les normes de conduite et
 de discipline de même que les sanctions applicables au personnel
 de la fonction publique ». Nous savons que ce pouvoir réglemen-
 taire ne peut être restreint par la négociation collective³⁶².
 Le ministre responsable a adopté un tel règlement en mars
 1979³⁶³. En plus de définir plusieurs fautes disciplinaires, ce ré-
 glement précise les sanctions applicables. Elles peuvent consister
 en une réprimande, une suspension ou une destitution³⁶⁴. À partir
 de l'article 93 de la loi, le règlement précise de plus les modalités
 d'application du relevé provisoire, mesure non disciplinaire prévue
 pour certains cas d'urgence³⁶⁵.

De son côté, la loi impose aussi certaines obligations au fonc-
 tionnaire, obligations dont la contravention entraînera une sanction
 disciplinaire. Nous retrouvons ainsi la prohibition de tout conflit
 d'intérêts (art. 99), celle d'un travail partisan au cours d'une élec-
 tion fédérale ou provinciale (art. 102) et l'obligation de prêter ser-
 ment (art. 106 à 108). En matière d'absence sans permission,
 l'employeur peut couper le salaire du fonctionnaire proportionnelle-
 ment à la durée de son absence tout en lui imposant une sanction
 disciplinaire.

Par opposition à sa juridiction sur une mesure non disciplinai-
 re, la Commission de la fonction publique, en plus de pouvoir la
 maintenir ou l'annuler, peut aussi modifier la mesure disciplinaire
 selon l'article 97. Elle se penchera sur la mesure disciplinaire seu-

nest Labrecque et al., (1980) 2 R.C.S. 1057, et le commentaire qu'en fait C. D'Aoust,
 (1981) 36, *Relations industrielles*, p. 418.

Quant aux droits de la direction, voir : D.STANLEY, « Prerogative in Private and Public
 Employment », (1974) 20, *McGill Law Journal*, p. 394.

³⁶² Art. 116, aliéna d) de la *Loi sur la fonction publique*.

³⁶³ *Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publi-
 que et au relevé provisoire des fonctions*, (1979) G.O. II, 2381.

³⁶⁴ Art. 12 du Règlement.

³⁶⁵ Voir nos remarques antérieures sur la suspension indéfinie et les articles 15 et
 seq. du Règlement.

lement si l'arbitre de griefs n'a pas lui-même juridiction en vertu d'une convention collective ³⁶⁶.

Enfin, la *Loi sur la fonction publique* impose une période d'essai d'au moins six mois ³⁶⁷. Les conventions collectives, le cas échéant, préciseront les droits et recours du salarié congédié pendant cette période ³⁶⁸.

Enfin, nous dirons un mot au sujet de la nomenclature utilisée dans les références aux décisions arbitrales rendues dans la Fonction publique. Nous avons choisi le sigle D.F.P.Q. (*i.e.* Décisions de la Fonction publique du Québec) pour les identifier. Le numéro qui suit ce sigle correspond au numéro de dossier du grief. Ce numéro comprend le code de l'unité de négociation impliquée, l'année de la signature de la convention sur laquelle porte le grief et le numéro proprement dit du dossier.

Le code d'identification des unités de négociation est le suivant :

- 01 : S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)
- 02 : S.F.P.Q. (unité ouvriers)
- 03 : Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique
- 04 : S.P.G.Q. (Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec)

Ainsi, dans le numéro 02-68-4217 :

- 02 : réfère à l'unité de négociation
- 68 : réfère à l'année de signature de la convention collective
- 4217 : constitue le numéro de dossier proprement dit.

³⁶⁶ Art. 29, *Loi sur la fonction publique*.

³⁶⁷ Art. 74 à 76.

³⁶⁸ À titre d'exemple, voir l'article 17 de la convention collective actuellement en vigueur entre le Gouvernement québécois et la S.F.P.Q., « unité fonctionnaires ».

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

Les bases conceptuelles et juridiques de notre étude étant posées, nous porterons maintenant notre attention sur certains aspects méthodologiques utiles à une meilleure évaluation des résultats obtenus ultérieurement. Comme les décisions arbitrales constitueront notre principale source de données, il importe dans un premier temps de cerner, au moins superficiellement, les caractéristiques du concept de « jurisprudence » en droit positif québécois. Nous déterminerons par la suite le rôle, ainsi que la portée de cette dernière à l'arbitrage de griefs en général et plus particulièrement au chapitre du droit disciplinaire. Suivra l'exposé de certaines limites de la recherche, inhérentes tant à la méthode adoptée qu'aux séries jurisprudentielles étudiées. Pour clore le présent chapitre, nous présenterons enfin au lecteur les principales caractéristiques de la population de décisions, ainsi que les différentes séries jurisprudentielles qui la constituent.

SECTION I — La jurisprudence

En droit civil, le concept de jurisprudence a déjà fait l'objet de commentaires approfondis dans la doctrine française ³⁶⁹. Il en fut de même pour le régime juridique de *common law* ³⁷⁰.

³⁶⁹ Voir à ce sujet : J.L. AUBERT, *Introduction au droit*, coll. Que sais-je ?, no 1808, P.U.F., Paris, 1979, pp. 58-84 ; R. DAVID, *Les grands systèmes de droit contemporains*, 4e éd., Précis Dalloz, Paris, 1971, pp. 130-145 ; J. GHESTIN et G. GOUBEAUX, *Traité de droit civil, Introduction générale*, L.G.D.J., Paris, 1977 pp. 317-362 ; H. L. et J. MAZEAUD, *Cours de droit civil, Introduction à l'étude du droit, tome premier*, 5e éd., Éd. Montchrestien, Paris, 1972, pp. 130-137 ; B. STARCK, *Droit civil, Introduction*, Librairies techniques, Paris, 1976, pp. 51-54 ; G. MARTY et P. RAYNAUD, *Droit civil, Introduction générale à l'étude du droit*, tome 1, 2e éd., Sirey, Paris, 1972, pp. 211-225.

Il n'est pas dans notre intention d'analyser en profondeur la notion de jurisprudence. Cette démarche, quoique très intéressante pour étudier la notion de source de droit, alourdirait indûment le présent texte. Le lecteur intéressé consultera avec profit les auteurs précités. Mais pour les fins de notre ouvrage, nous croyons qu'en cernant seulement les principaux paramètres de la notion de jurisprudence, le lecteur aura une information suffisante pour la compréhension ultérieure du texte.

³⁷⁰ Voir à ce sujet l'excellent ouvrage de Rupert CROSS, *Precedent in English Law*, third ed., Clarendon Press, Oxford, 1977, IX, 242 pages et DAVID, *ibid.*, pp. 391-398.

On retient généralement deux sens au concept de jurisprudence. Tout d'abord, dans un sens restreint, la jurisprudence représente la décision d'un tribunal en ce qui a trait à un contentieux particulier. Dans un sens plus large, le concept évoque « l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux, sur les diverses matières relevant de leur compétence, ou sur telle ou telle question déterminée »³⁷¹. Dans l'espèce, c'est principalement dans ce second sens que nous percevons la jurisprudence. En effet, ce qui nous intéresse, c'est d'étudier l'ensemble des décisions des tribunaux d'arbitrage de griefs en matière d'imposition de mesures correctives, tant disciplinaires que non disciplinaires. En fait, les litiges particuliers, à nos yeux de chercheurs, sont secondaires. Nous sommes plus intéressés à découvrir l'ensemble de la forêt que l'arbre en particulier. Le voudrions-nous qu'il nous serait impossible de produire des résultats intéressants. En vérité, ce qui nous touche c'est la répétition des décisions, car, par une étude approfondie de l'ensemble de celles-ci, il est possible, par la méthode inductive, de tirer certaines constantes et des principes généraux. C'est le « phénomène jurisprudentiel » qui prévaudra dans cette recherche, même s'il faut admettre que ce dernier ne constitue en soi que la somme de toutes les unités de jurisprudence comprise dans un sens restreint.

La jurisprudence, selon Jean-Luc Aubert, représente le droit vécu et constitue la « traduction concrète de la règle de droit »³⁷². C'est pourquoi ce dernier et les autres auteurs précités considèrent la jurisprudence comme un élément essentiel du droit positif.

Quel est le rôle de la jurisprudence ? Sa première fonction, et de loin la plus importante, consiste à interpréter la loi édictée par le législateur. Le juge dit le droit, il interprète la loi lorsque nécessaire. En matière d'arbitrage, nous en trouvons le meilleur exemple dans le fait que l'arbitre de griefs doit interpréter une règle de droit contenue dans la convention collective et qui permet le plus souvent à l'employeur de suspendre, congédier ou prendre toute autre mesure disciplinaire, pour une *cause juste et suffisante*. L'imprécision, certes volontaire, de cette règle de droit, oblige donc l'arbitre à l'interpréter à la lumière des circonstances particulières de chaque situation litigieuse. Ce faisant, l'arbitre supplée à la règle ; il comble aussi les lacunes qui apparaissent nécessairement. C'est ainsi que sont apparues dans le droit disciplinaire de l'entreprise

371 MARTY et RAYNAUD, *op. cit.*, p. 221.
372. J.L. AUBERT, *op. cit.*, p. 63.

plusieurs règles de justice, fondamentales à la protection du salarié corrigé.

Si le rôle de la jurisprudence est cernable assez facilement, il n'en est pas ainsi quant à sa portée (effet obligatoire) et son importance en tant que source de droit. À ce chapitre, il est nécessaire de distinguer entre les deux principaux régimes juridiques en vigueur au Canada, soit celui du droit civil québécois et celui de la *common law* dans le reste du pays. En droit civil, on peut affirmer que la jurisprudence n'est qu'une source secondaire de droit, les principales étant la loi et la coutume. Dans ce système juridique, où les règles de droit sont codifiées (par exemple, dans le *Code civil*), c'est à cette première source qu'il faut se rapporter. Même à cela, on reconnaît que la jurisprudence, par sa fonction d'interprétation, puisse jouer un rôle important dans la création du droit positif³⁷³. En *common law*, la jurisprudence a toujours eu un rôle plus important et la règle du précédent (*stare decisis*) a confirmé et favorisé cet état de fait. Au Canada, par exemple, la Cour suprême respecte cette doctrine à l'égard de ses propres décisions³⁷⁴, lorsqu'à certaines conditions sont remplies. Par ailleurs, les décisions du plus haut tribunal, lorsqu'applicables, lient tous les autres tribunaux, y compris l'arbitre de griefs³⁷⁵. Dans ce régime, on peut donc parler de l'« effet obligatoire » de la jurisprudence. En droit civil, généralement, la portée de la règle du précédent est limitée. On ne parlera pas de l'effet obligatoire d'une décision, on ne dira pas qu'un juge, ultérieurement, est lié par une décision, mais on admettra qu'il serait malvenu de ne pas en tenir compte dans sa décision. Par ailleurs, lorsque l'expérience montre que plusieurs décisions retiennent les mêmes principes ou la même interprétation de la règle de droit, les tribunaux tendent à se conformer à cette façon de penser.

Nous laisserons maintenant le domaine général pour porter notre attention sur le régime spécifique des tribunaux d'arbitrage de griefs. Morin et Blouin distinguent entre les décisions des tribu-

373. *Ibid.*, p. 217.

374. Voir à ce sujet : M.R. MacGUGAN, « Precedent and Policy in the Supreme Court », (1967), 45 *R. du B. Can.*, pp. 627-65 ; B. CALDER, « Stare decisis in the Supreme Court of Canada », (5958) 36 *R. du B. Can.*, p. 175. Relativement à la Cour d'appel du Québec, voir : N. BERNIER, « L'autorité du précédent judiciaire à la Cour d'appel du Québec » (1971) 6 *R.J.T.*, pp. 535-61.

375. Comme les décisions arbitrales sont sans appel en vertu de l'article 101 du *Code du travail*, les décisions des tribunaux supérieurs ayant trait à l'arbitrage de griefs portent le plus souvent sur la juridiction de l'arbitre.

naux supérieurs, qui lient les arbitres³⁷⁶ et les décisions des arbitres. Seules ces dernières retiendront notre attention dès lors.

La jurisprudence, tel qu'indiqué antérieurement, est une source secondaire de droit dans le droit civil en général. Il en est de même à l'arbitrage de griefs. L'arbitre doit *interpréter* les dispositions de la convention collective qui constituent les règles de droit. À cet égard, tout comme le juge, l'arbitre a un rôle créateur. On est toutefois en droit de s'interroger sur la portée réelle de ce rôle. En d'autres termes, les arbitres de griefs sont-ils liés par les décisions des autres arbitres. Juridiquement, la règle du précédent est-elle (ou devrait-elle être) appliquée ?

La réponse à cette question doit être envisagée sous l'angle du droit. Mais comme on le verra, la réalité est quelque peu différente de la conclusion juridique.

Strictement parlant, la règle du précédent (*stare decisis*) n'est pas retenue pour les décisions des arbitres³⁷⁷. L'article 101 du *Code du travail* édicte que la sentence lie les parties au litige, pas plus³⁷⁸. L'arbitre René Laperrière est on ne peut plus clair à ce sujet lorsqu'il affirme :

« ... en matière d'arbitrage de griefs, la règle judiciaire du « stare decisis » ne saurait recevoir d'application stricte : tout au plus est-il permis, à propos d'une même convention (ou d'un même texte) et de faits analogues ou similaires, de s'inspirer des motifs justifiant une décision antérieure, sans pour autant leur attribuer une application rigoureuse au cas soumis... »³⁷⁹.

376 Voir : MORIN et BLOUIN, p. 75 et seq.

377 L'arbitre de griefs n'est pas lié par le précédent établi par un autre tribunal d'arbitrage. Cette règle a été clairement exprimée, dans une affaire antérieure, par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Laurent Isabelle et autres c. The Ontario Public Service Employees Union*, (1981) R.C.S. 449. L'Honorable juge en chef Laskin écrivait, dans le jugement unanime :

« ... un conseil d'arbitrage n'est pas lié (à moins que la convention collective ou la loi ne le stipule) par la sentence rendue ou par l'interprétation particulière donnée par un autre conseil qui a déjà statué sur une question du même ordre... », à la p. 457.

Cette règle ayant été énoncée à l'occasion d'un litige né dans une province de *common law*, il va sans dire qu'elle s'applique à *fortiori* au Québec.

378. Il s'agit alors de l'autorité de la chose jugée plutôt que de l'autorité du précédent.

379. *René Laperrière c. Hôpital St-Luc*, (1973) S.A.G. 2013, p. 2015. R. Laperrière, arbitre. Voir aussi à ce sujet : *Hofner Fabrics Co. Ltd c. L'Union des employés de Hofner*

Donc en droit, l'autorité du précédent à l'arbitrage n'a certainement pas la même force obligatoire qu'au niveau de la Cour suprême du Canada. Cela ne veut toutefois pas dire que les décisions arbitrales doivent être négligées.

En réalité, les décisions sont tout d'abord un outil important pour les procureurs dans la préparation des arguments à plaider, et constituent de plus un guide pour les arbitres et les parties mais à divers degrés.

Aucune étude, au Québec, analysant systématiquement l'utilisation des décisions à l'arbitrage, n'a été publiée jusqu'à présent, à notre connaissance. Nous devons nous tourner vers les États-Unis pour retracer quelques informations au sujet de ce problème. Petersen, dans une étude portant sur la prédiction par les syndicats du résultat des griefs soumis à l'arbitrage³⁸⁰, conclut ainsi :

« ... Unions seem to rely on the merit (or lack of merit), of their case as the major indicator of probable results of grievance. Precedent was far less frequently utilized as a guide for prediction, while « knowledge of an arbitrator's prior awards » rarely served as a basis for union forecast »³⁸¹.

Baer, dans une recherche publiée en 1966 indiquait :

« It appears that the great majority of arbitrators are willing to give only « some weight » to prior awards »³⁸².

Enfin, Harris, en 1977, nous livre des résultats et commentaires surprenants sur l'effet des décisions à l'arbitrage³⁸³. Par exem-

Fabrics Co. Ltd, R.D.C.D. 523-2, le 20 mars 1964, M. le juge J.A. Findelle, président ; *Fruehauf Trailer Co. of Canada Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, section locale 1044*, (1976) S.A.G. 351, p. 354, J. Bernier, arbitre ; *Nordair Pilots Association c. Nordair Ltée*, (1965) R.D.T. 65, p. 75. Dans ce dernier cas, l'arbitre Mario Du Mesnil nuance la proposition initiale de la non-application de la doctrine du précédent. Il affirme en effet :

« ... It is true that, in the field of arbitration, the doctrine of stare decisis is not generally accepted as being applicable [...] but, in face of such an unanimous trend in the labour jurisprudence and doctrine, and more so, since the decisions rendered by the Ontario Court of Appeal [...] it is difficult to act otherwise. I find it binding not only by the theory of precedents but also by pure reason... »

380. D.J. PETERSON, « Union Prediction in Arbitration », (1970) 21 *Labor Law Journal*, pp. 787-793.

381. *Ibid.*, p. 793.

382. W.E. Baer, « Precedent Value of Arbitration Awards », (1966) 45 *Personnel Journal*, pp. 484-88, à la p. 484.

383. P. HARRIS, « Precedent in Arbitration » (1977) 32 *Arbitration Journal* pp. 26-34. Voir aussi à ce sujet : C. Doyle, « Precedent Value of Labor Arbitration Awards » (1963)

ple, après une analyse de 250 décisions, l'auteur indique que dans 62,8% des litiges, aucune jurisprudence ne fut citée, tant par les parties que par l'arbitre³⁸⁴. Sans avoir analysé cette question empiriquement, l'expérience nous incite à croire qu'en matière disciplinaire au Québec, les citations de jurisprudence sont beaucoup plus fréquentes. D'ailleurs, une autre conclusion de Harris devrait inciter les parties à utiliser de plus en plus cet outil. Il affirme en effet :

« In two-thirds of the cases where precedents were cited by either labor or management, the arbitrator's award gave victory to the citing party... The clear message contained in these data is for the adversaries to use the tactic of citing precedents, and not disabuse themselves of firing this non-binding Ammunition »³⁸⁵.

Donc, il ressort de l'étude de cette doctrine que les parties ont recours à la jurisprudence pour influencer la décision de l'arbitre³⁸⁶, mais qu'elles ne misent pas essentiellement sur cet outil pour gagner. La jurisprudence est considérée comme un facteur parmi d'autres, les faits particuliers étant le plus souvent considérés comme les facteurs prédominants. En tout état de cause, l'aspect tactique est omniprésent, même si le recours à une telle arme est considéré par un auteur comme conservateur³⁸⁷.

Les arbitres, de leur côté, utilisent fréquemment les décisions arbitrales dans leurs décisions, soit qu'ils s'en tiennent aux décisions déposées par les parties³⁸⁷, soit qu'ils en citent de nouvelles, *proprio motu*, à la suite de leurs recherches personnelles.

42 *Personnel Journal*, pp. 66-69 et 95 ; W.H. McPHERSON, « Should Labour Arbitrators Play Follow the Leader ? », (1949) IV n.s. *Arbitration Journal*, pp. 163-70 ; J.E.W. WEA-THERILL, « The Binding Force of Arbitration Awards » 8 L.A.C., pp. 323-28 ; E.E. PALMER, pp. 120-122.

384 Soulignons que l'auteur nous met en garde d'interpréter trop extensivement ces résultats. Il reconnaît que sa population est restreinte et « that the findings are the result of a pilot effort so that conclusions must be read as tentative », p. 34.

385 *Ibid.*, p. 31.

386 J.-P. TREMBLAY, « Plaider un grief en arbitrage », Bulletin no 17, I.R.A.T., février 1980, Montréal, 88 pages, p. 11.

387. Même si l'arbitre n'est pas lié par les décisions antérieures, il est tenu de permettre aux procureurs d'y réitérer en cours de plaidoirie. La situation contraire pourrait contrevenir, selon nous, à la règle *audi alteram partem*. Au sujet de cette dernière règle qualifiée de « principe vénérable » par l'ancien Juge en chef Rinfret de la Cour suprême du Canada, voir : R. DUSSAULT, *Traité de droit administratif canadien et québécois*, tome II, P.U.L., Québec, 1974, pp. 1342 et seq. ; G. PEPIN et Y. OUELLETTE, *Principes de conten-*

Évidemment, rappelons-le, chaque cas est un cas d'espèce devant être décidé selon les circonstances particulières l'entourant³⁸⁸. Cette constatation n'empêche toutefois pas les arbitres de rechercher des guides et de viser à une certaine uniformité dans les décisions ; d'ailleurs, la publication de ces dernières³⁸⁹ et la formation des arbitres y sont certainement pour quelque chose. La fonction d'arbitre, où le droit est omniprésent, est en effet de plus en plus occupée par des spécialistes des relations de travail qui appliquent la méthode juridique à la solution des litiges³⁹⁰. Et pour les juristes, dans quelque domaine que ce soit, la jurisprudence est un outil de base. Quant aux guides recherchés par les arbitres, nous citerons les auteurs américains Elkouri et Elkouri :

« ... In arbitration as in other important areas of human activity, growth and refinement through use of tested experience is inevitable and desirable. Then, too, from the arbitrator's viewpoint, it is comforting to know that his decision finds support in other awards or to know at least that it does not vary drastically from what others have decided... »³⁹¹.

Comme l'indiquent ces auteurs, ce n'est pas tellement l'effet obligatoire des décisions antérieures qui intéresse les arbitres, mais plutôt l'aspect persuasif de ces dernières. Les arbitres reconnaissent en effet que lorsque d'autres décisions énoncent des principes

ieux administratif, deuxième édition. Les éditions Yvon Blais Inc., Montréal 1982, pp. 237 et seq. Pour une étude de cette règle à l'arbitrage de griefs au Québec, voir : MORIN et BLOUIN, p. 255.

388. C'est d'ailleurs pour cette raison que certains arbitres considèrent que la jurisprudence est de peu d'utilité. Voir à ce sujet : *Canadian Electrolytic Zinc Ltd c. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 6486*, (1970) S.A.G. 604, p. 607. C. Lauzon, arbitre ; *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1977) S.A.G. 1097, p. 1099, J. Sylvestre, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique, local 1589 c. M.L.W. Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, p. 32, A. Rousseau, arbitre. Ce dernier ajoute toutefois :

« ... La jurisprudence est néanmoins utile pour évaluer la gravité d'un comportement ; il est intéressant de voir, par exemple, ce qu'on entend par insubordination ou l'extension qu'on peut prêter à ce terme... ».

389. Quelques auteurs américains ont discuté de l'opportunité de publier les décisions arbitrales. Le débat portait par le fait même sur la pertinence d'utiliser les décisions antérieures lors d'un arbitrage. Voir : L. CHARNE, « Should Arbitration Awards Be Published ? », (1946) I n.s. *Arbitration Journal*, pp. 425-28 ; J.W. TAYLOR, « Reporting of Labour Arbitration : Pro and Con », (1946) I n.s. *Arbitration Journal*, pp. 42-4.

390. N'oublions pas qu'un grief, par définition, est un conflit de droit par opposition à un conflit d'intérêts.

391. ELKOURI et ELKOURI, p. 386.

solidement fondés, il est indiqué de les retenir dans des litiges similaires³⁹².

Il arrive, au surplus, que pour certaines questions de droit, les arbitres adoptent un même point de vue pendant plusieurs années. L'effet persuasif d'un tel courant jurisprudentiel ne peut qu'influencer l'arbitre de griefs. Comme l'indiquent Morin et Blouin :

« On peut s'attendre à ce que l'arbitre la suive [la jurisprudence] ou qu'il fasse les distinctions nécessaires pour justifier sa prise de position »³⁹³.

Une mise en garde s'impose toutefois. Un tel énoncé ne doit pas avoir pour effet de retarder l'évolution du droit positif ou même de consacrer des principes dont les fondements sont discutables. Comme l'indiquent Elkouri et Elkouri, « it is not the long line of previous decisions that is determinative, [but] the utility of the reasoning behind the principle »³⁹⁴. Comme nous le verrons dans l'analyse de la jurisprudence arbitrale relative à la discrimination dans la sanction, certains courants jurisprudentiels bien implantés devraient être révisés radicalement. D'autres revirements jurisprudentiels sont déjà survenus au chapitre du devoir d'obéissance du salarié et quant à l'application de la maxime *work now, grieve later*³⁹⁵. On pourrait citer de plus la nouvelle tendance à appliquer la doctrine des circonstances atténuantes en cas de congédiement pour vol.

En somme, quoiqu'en droit strict les arbitres ne soient pas liés par les décisions antérieures, ils en tiennent compte dans une large mesure. Cette affirmation se vérifie particulièrement dans le droit disciplinaire. En effet, depuis quelque vingt ans, la jurisprudence arbitrale a formulé toute une gamme de principes de justice qui, par leur pertinence, doivent être appliqués par les autres arbitres. À cet égard, il n'existe pas de frontières et nous soumettons que même la jurisprudence américaine, et *a fortiori* la jurisprudence des autres provinces en matière de mesure disciplinaire méritent

392 Comme l'indiquent ELKOURI et ELKOURI, « some decisions, due to the logic of their problem-solving persuasiveness, are potential candidates for wide application beyond the parties », à la p. 387.

393 MORIN et BLOUIN, p. 81. Voir aussi : *Nordair Pilots Association c. Nordair Ltée*, (1965) R.D.T. 65, M. DuMesnil, arbitre, p. 75.

394 ELKOURI et ELKOURI, p. 384.

395 Voir : C. D'Aoust et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie no 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62 pages.

de retenir l'attention des arbitres québécois. La vision d'un droit disciplinaire nord-américain *unifié* ne devrait pas effrayer outre mesure les chercheurs et praticiens des relations de travail³⁹⁶.

On voit donc que l'utilisation de la jurisprudence à l'arbitrage de griefs transcende le seul constat juridique que la doctrine du « stare decisis » ne s'y applique pas de façon stricte.

Évidemment, nous reconnaissons que l'arbitre est limité dans sa juridiction par le libellé de la convention collective et qu'il doit juger selon les circonstances particulières de chaque cas. Nous insisterons de plus pour qu'en tout temps les principes civilistes propres au contrat individuel de travail soient respectés. Toutefois, nous réaffirmons qu'en matière disciplinaire les arbitres, sauf exception très particulière, devraient respecter les formalités et principes de justice énoncés depuis plusieurs années. Cela aura pour effet d'instaurer un élément de certitude dans un domaine où les décisions de l'employeur sont lourdes de conséquences pour le salarié. Enfin, les parties pourraient à l'avance prévoir avec plus d'exactitude les conclusions de l'arbitre et réaménager leurs rapports dans ce domaine, tout en s'évitant des dépenses importantes.

SECTION II — Les limites de l'analyse jurisprudentielle

L'étude de la notion de jurisprudence dans la section précédente nous a permis d'en estimer la valeur générale. Nous avons vu que la jurisprudence doit être perçue dans notre système juridique comme une source complémentaire de droit. Cette première limite étant établie, il importe maintenant de souligner les limites à la présente recherche.

L'une a trait à la représentativité des séries de jurisprudence publiées par les divers organismes. La seconde résulte de la structure particulière du système de relations de travail du Québec. Enfin la troisième concerne certaines caractéristiques de l'arbitrage de griefs.

A — Limites de la représentativité des décisions analysées

L'analyse de la jurisprudence que nous aborderons sous peu, ne peut prétendre être complètement représentative de la réalité du

396 Quant à la notion d'« unification du droit », voir : R. RODIERE, *Introduction au droit comparé*, Dalloz, Paris, 1979, 161 pages, aux pp. 82 et seq.

droit au Québec. Cela résulte de ce que nous n'analyserons que les séries jurisprudentielles publiées par des organismes spécialisés.

Prenons le cas du recueil S.A.G., à titre d'exemple. Les arrêtés tentent de présenter au public les décisions qui ont le plus d'intérêt relativement à des questions de droit. Ils tentent même de faire ressortir le plus possible l'état de la jurisprudence³⁹⁷; mais

397 La revue *Le Marché du travail*, une publication du Ministère du Travail, de la Main d'œuvre et de la Sécurité du Revenu, *résumé des décisions retenues pour publication* dans le recueil S.A.G. À la fin de la rubrique, on trouve la note suivante :

« La sélection des décisions résumées dans la revue est faite en fonction de l'intérêt relatif des sentences reçues au bureau du Commissaire général du travail pendant une période donnée. Lors de cette sélection, la rédaction tient compte notamment des critères suivants :

- 1- le fait qu'un point de droit nouveau soit soulevé dans une décision ;
- 2- le fait qu'une décision marque une nouvelle orientation jurisprudentielle ;
- 3- le fait qu'une décision soit basée sur des circonstances inusitées ;
- 4- le fait qu'une décision confirme, précise ou élabore une tendance jurisprudentielle en fournissant une bibliographie des arrêts-clés, ou de la doctrine sur le sujet ;
- 5- le fait qu'une décision puisse être retenue pour son intérêt social marquant ;
- 6- le fait qu'une décision puisse être retenue pour son intérêt statistique (évaluation quantitative) ;
- 7- le fait qu'une décision aurait avantage à être connue rapidement du public. »

Voir le volume 3, no 7, juillet 1982, p. 28.

On doit comprendre, supposons-nous, que sauf le dernier, qui serait spécifique à la revue (bien que la décision la plus récente qu'on y trouve soit datée du 19 septembre 1980), ce sont là les critères présidant au choix des décisions destinées à la publication dans le recueil S.A.G.

398 Dans la mesure où une décision n'est pas publiée et par conséquent demeure inconnue, on peut se demander si elle fait véritablement partie de la jurisprudence, et donc du droit. En effet, le droit positif doit être connu pour être applicable. Ainsi, ces décisions n'auraient autorité qu'entre les parties, parce qu'elles émanent d'un système de justice (en partie) privé.

À cet égard, et dans un contexte plus général, un auteur a parlé de jurisprudence « secrète ou clandestine ». Voir : Adrien POPOVICI, « Notes sur l'état inadéquat des recueils de jurisprudence au Québec », (1972) 32 *Revue du Barreau*, pp. 82-100, à la page 94.

Pour l'expression d'une inquiétude sur la valeur d'une étude ne portant que sur les décisions publiées, voir les remarques de Rodrigue Blouin dans sa recension de l'ouvrage de Claude VEZINA, *Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage des griefs*, Éditions de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1979, in (1981) 36 *Relations industrielles*, pp. 288-9, à la page 289.

Certes, l'hypothèse de la publication (intégrale ?) de toutes les décisions arbitrales rendues peut être envisagée. Encore faudrait-il en évaluer les coûts et les avantages.

Du côté des coûts, on peut, sommairement, distinguer ceux de la collecte des décisions (souvent toutes déposées conformément à l'article 101.6 C.T.). Il y a ensuite les coûts de traitement par les arrêtistes, les coûts d'impression, de distribution et de stocks, etc.

Dans la colonne des bénéfices, il faut distinguer selon les catégories d'utilisateurs : le public en général et les spécialistes. Le public en général est probablement déjà submergé par l'abondance du matériel disponible, même si l'on inclut dans cette catégorie, à titre d'exemple, les étudiants de premier cycle, quoique, évidemment, il est facile de trouver

les décisions publiées ne représentent qu'un échantillon de toutes les décisions rendues³⁹⁸. Nous ne pouvons donc être assurés que ces décisions soient représentatives de l'ensemble des décisions rendues par les arbitres. Par conséquent, lorsque dans cette recherche des principes ou tendances jurisprudentielles seront dégagés, il faudra se garder de généraliser outre mesure et par-dessus tout de tirer des conclusions d'ordre quantitatif.

B — Limites propres au système juridique de relations de travail au Québec

Ces limites résident dans le fait que les arbitres doivent appliquer et interpréter des conventions collectives diverses. Elles peuvent d'ailleurs différer sensiblement en fonction du groupe de salariés ou des secteurs industriels concernés. Cette situation est due au fait que notre système de relations de travail admet l'existence de multiples unités d'accréditation, l'accréditation sectorielle étant l'exception plutôt que la règle.

Pour un même sujet il pourra donc y avoir plusieurs règles, et une même question de droit sera formulée différemment d'une convention collective à l'autre. Il s'ensuit que toute généralisation des principes issus de la jurisprudence ne pourra pas toujours s'appliquer *mutatis mutandis* à toutes les conventions. Nous croyons cependant que cette difficulté d'application est réduite dans l'étude du droit disciplinaire, la notion de « cause juste » de congédiement étant passablement répandue. Il reste quand même qu'il est loisible aux parties de négocier des dispositions très particulières. Compte tenu de cette possibilité, la réserve énoncée précédemment conserve toute sa valeur.

des sujets particuliers pour lesquels notre proposition ne tient pas, comme par exemple les attentats à la pudeur de la part de préposés aux malades en institution. Mais dans de tels cas, la rareté de la jurisprudence disponible tient-elle au fait de la non-publication de sentences déposées ou à d'autres facteurs tels la réticence de l'une ou l'autre des parties à présenter ces cas à l'arbitrage.

Quant aux spécialistes — pensons ici aux cabinets d'avocats les plus importants — ils disposent de séries de jurisprudence clandestines. Ce sont les *kits*, connus de tout praticien de l'arbitrage ayant la moindre expérience. Mais ont-ils tellement d'influence sur l'issue des cas particuliers ? En ont-ils tellement sur l'orientation de la jurisprudence en général ? Sur ce dernier point, il faut bien reconnaître qu'une fois mise au jour, cette jurisprudence, quelque lumière cachée sous le boisseau, devrait éclairer des questions demeureres obscures. On aimerait en connaître davantage là-dessus ne serait-ce que par des études de cas en nombre significatif, une demi-douzaine par exemple.

Enfin, pour nous réconforter, signalons qu'en Angleterre, où le système même de *common law* repose sur l'autorité du précédent, la publicité de la jurisprudence et la monopolarisation de l'information font également problème ; voir R.E. MEGARRY, « Reporting the unreported », (1954) 70 *The Law Quarterly Review*, pp. 246-52.

C — Limites propres à la nature de l'arbitrage de griefs

Une autre limite vient de ce que les pouvoirs de l'arbitre sont déterminés en partie par la convention collective. La décision arbitrale est donc fonction des limites imposées par la convention. Ainsi certains arbitres peuvent modifier la sanction disciplinaire imposée par l'employeur, et d'autres non. On comprend alors comme l'indiquent Fernand Morin et R. Blouin que « le dispositif de la décision arbitrale n'est pas à lui seul indicatif de la portée réelle d'une décision »³⁹⁹.

On retrouve enfin une dernière limite inhérente, elle aussi, au système d'arbitrage de griefs au Québec. Elle consiste en ce que les décisions arbitrales sont souvent rédigées de façon fort disparate et selon diverses méthodes. Cela provient de ce que les arbitres sont issus de milieux divers et qu'ils n'ont pas une formation unifiée. Ainsi, peuvent être arbitres, des économistes, des psychologues, des avocats, des conseillers en relations industrielles, etc.

Il faudra donc s'attendre à une certaine diversité dans la rédaction des jugements entre les différents arbitres. Ceci rend plus difficile l'analyse de la jurisprudence arbitrale.

SECTION III — La population étudiée

Toutes les séries jurisprudentielles pertinentes ont été étudiées. Nous rappelons que c'est le fond des griefs plutôt que les questions de forme qui a retenu notre attention. Ainsi, toutes les questions qui relevaient strictement de la procédure ont été écartées ; nous pensons ici aux questions du respect des délais de présentation du grief, à l'admissibilité en preuve de certains documents, etc. À l'occasion, des questions de droit propres à la juridiction de l'arbitre ont été analysées. À titre d'exemple, nous avons retenu les décisions ayant trait au congédiement en cas de falsification de documents à l'embauche qui, en fait, soulèvent toute la question de la formation au contrat individuel de travail. Nous avons aussi décidé de retenir les questions de droit relatives aux salariés à l'essai et à la mise à la retraite.

³⁹⁹ MORIN et BLOUIN, p. 82. Il est à noter que selon le nouvel article 100.13 du *Code du travail*, l'arbitre a maintenant un pouvoir général de révision de la sanction imposée par l'employeur. Cet article a été adopté pour faire échec à la règle énoncée par la Cour suprême dans l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs et al.*, (1969) R.C.S. 85.

Quelques mots maintenant au sujet des secteurs étudiés. L'identité du secteur (primaire, secondaire, tertiaire) n'a pas été retenue comme variable dans notre recherche. En effet, nous ne cherchons pas, par l'étude de la jurisprudence, à déterminer si le droit disciplinaire est appliqué de telle ou telle façon dans divers milieux. Nous soumettons comme hypothèse que les résultats d'une telle recherche n'aboutiraient qu'à confirmer que les arbitres appliquent de façon uniforme les principes relatifs au droit disciplinaire en général. Évidemment, pour certains types de manquements, le milieu est un facteur important dans l'évaluation objective de la gravité du manquement. De plus certains manquements seront particuliers à certains secteurs. C'est le cas, à titre d'exemple, des mauvais traitements infligés à des malades en institutions ou encore des activités politiques des fonctionnaires. Néanmoins, dans un secteur aussi distinct que la Fonction publique, régie par une loi particulière⁴⁰⁰, on constate que les principes généraux du droit disciplinaire sont appliqués. C'est pourquoi nous avons incorporé la jurisprudence de ce dernier secteur à celle du secteur privé. Toutefois, à l'occasion, des sections spécifiques porteront sur ce domaine, lorsque les circonstances particulières du sujet à l'étude l'exigent. Quant au domaine de l'éducation, nous avons été forcés, pour respecter certains délais inévitables, de le sacrifier. Mais ce n'est que partie remise. Cela ne nous empêchera toutefois pas d'y référer à quelques occasions.

Quant à la population étudiée, elle consiste en 1 510 décisions arbitrales de griefs.

Le tableau 4 indique la distribution des décisions dans le temps (1960-1981).

L'analyse de la jurisprudence se limitera, sauf exception, au territoire québécois et portera sur la période 1960-1981, cette dernière année étant nécessairement incomplète.

Par ailleurs, les années 1960-61 furent choisies comme limite inférieure de la période étudiée, principalement parce que c'est à cette date que certains organismes ont commencé à publier les décisions arbitrales sous la forme de recueils et parce que c'est à cette date que les décisions des tribunaux d'arbitrage de griefs sont devenues obligatoires dans tous les secteurs d'activité⁴⁰¹.

⁴⁰⁰ *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q. 1977, c. F-3.

⁴⁰¹ Voir l'amendement, (9-10 Eliz. II, c. 73 art. 24 par 5 et 6) à la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, c. 162 A. Le législateur avait déjà en 1944 rendu les

TABLEAU 4 :
DISTRIBUTION DES DÉCISIONS ARBITRALES
DANS LA PÉRIODE ÉTUDIÉE (1960-1981)
(N = 1510)

ANNÉE	N	ANNÉE	N
1960	3	1971	127
1961	18	1972	77
1962	11	1973	98
1963	26	1974	119
1964	24	1975	99
1965	17	1976	114
1966	24	1977	107
1967	65	1978	96
1968	65	1979	103
1969	72	1980	64
1970	169	1981	12

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

Pour clore ce chapitre, nous présenterons succinctement au lecteur les séries de jurisprudence étudiées.

1) *Décisions sur les conflits de droit dans les relations de travail* (R.D.C.D.). Ce recueil contient des décisions résumées. Il fut publié par le Ministère du travail du Québec pour la période de mai 1964 à 1970.

2) *Sentences arbitrales de griefs* (S.A.G.). Pour faire suite au recueil R.D.C.D. Le Ministère du travail et de la main-d'œuvre (Direction de la recherche) a publié ce recueil de décisions à partir de juin 1970. Contrairement au recueil R.D.C.D., le recueil S.A.G. reproduit intégralement les décisions. Sommairement, les sentences

sentences arbitrales obligatoires dans les services publics par la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, S.O. 1944 c. 31 art. 4. Par ailleurs, comme l'affirme F. Morin :

« ... Il arrivait cependant que les parties s'engageaient mutuellement à la convention collective à respecter les décisions arbitrales et à ne point faire grève ou lock-out pour la durée de la convention collective. Cette pratique fut, en quelque sorte, extensionnée ou généralisée en 1961 à l'aide d'une modification apportée à la *Loi des relations ouvrières*... »

Voir : F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec* (1978). Les éditions Thémis Inc., Montréal, 1978, 348 pages, p. 191.

publiées sont regroupées dans trois grands secteurs : le privé, le public et le para-public.

Pour le secteur privé, on rapporte séparément les décisions du domaine de la construction et celles des autres secteurs industriels régis par le *Code du travail*.

Les décisions ayant trait aux secteurs public et para-public ont été subdivisées en cinq groupes. On y retrouve des jugements du secteur des hôpitaux, des municipalités (pompiers, policiers, etc.), du domaine de l'enseignement (primaire, secondaire, C.E.G.E.P., université), de la Fonction publique proprement dite et d'Hydro-Québec. Cette série touche donc à tous les grands secteurs de l'activité économique. Rappelons qu'il s'agit d'un échantillon et qu'il est difficile d'en évaluer la représentativité par rapport à toutes les décisions rendues au Québec.

3) *Revue de droit du travail* (R.D.T.). Cette série fut publiée par la maison Wilson et Lafleur Ltée, de 1963 à 1976. Elle comprend non seulement des décisions arbitrales, mais aussi certaines décisions des tribunaux de droit commun et d'organismes spécialisés.

4) *Recueil des décisions des hôpitaux* (A.H.P.Q.). Ce recueil est publié par l'Association des hôpitaux du Québec. Les décisions rapportées dans ce recueil sont généralement présentées sous la forme de résumés.

5) *Décisions de la Fonction publique du Québec* (D.F.P.Q.). Cette série couvre la période 1966 à ce jour. Cette dernière correspond aux différentes conventions collectives que l'on retrouve dans la Fonction publique⁴⁰². L'ensemble des décisions analysées provient de quatre unités de négociation : le syndicat des fonctionnaires de la Province de Québec (S.F.P.Q.) qui regroupe deux unités distinctes, les ouvriers et les fonctionnaires⁴⁰³, le syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec (S.P.G.Q.)⁴⁰⁴ et le syndicat des agents de la paix de la Fonction publique⁴⁰⁵.

402 La période est d'une durée variable en raison de l'échéance respective des différentes conventions collectives. Ainsi, la convention collective des agents de la paix expirait le 30 juin 1977, alors que celles du S.F.P.Q. et du S.P.G.Q. prenaient fin respectivement le 30 juin 1978 et le 30 juin 1979. Nous avons identifié quatre séries de sentences arbitrales correspondant à l'une ou l'autre des conventions collectives. Ces séries sont identifiées par l'année de la signature de la convention collective : 1966, 1968, 1972 et 1975.

403 Voir la *Loi de la fonction publique*, article 1, alinéa 6 et 7 et les articles 69 et seq.

404 *Ibid.*, articles 71 et 72.

405 *Ibid.*, article 74.

DEUXIÈME PARTIE

LE CONTRÔLE DE LA DÉCISION PATRONALE :
PRINCIPES JURISPRUDENTIELS

INTRODUCTION

Nous aborderons maintenant l'analyse des principes jurisprudentiels propres au contrôle de la décision patronale. Nous sommes au coeur de notre recherche. L'objectif visé par les auteurs, rappelons-le, consiste à présenter de façon *systematique* les différentes règles tirées de l'étude de la jurisprudence arbitrale québécoise. Comme l'indique Alex Weill :

« ... toute science comporte une systématisation ; le Droit lui aussi systématise : les règles de droit naissent souvent dans la dispersion, il faut classer, coordonner logiquement les règles qui contribuent à constituer l'ordonnance juridique... » 406.

Dans la première partie de la monographie, nous avons en effet présenté au lecteur des classifications relatives aux manquements du salarié et à la réaction patronale. Dans cette seconde étape, la classification des manquements nous servira de canevas dans la présentation d'une partie de la jurisprudence arbitrale. Quant à la mesure corrective patronale, nous savons maintenant qu'elle peut revêtir plusieurs formes. Celles-ci seront toutefois considérées simultanément, chacune pouvant être utilisée à l'occasion des différents manquements du salarié.

Dans cette seconde partie, nous présenterons en premier lieu, de façon générale, le processus décisionnel de l'arbitre de griefs en matière de contrôle de la décision patronale. Ce survol nous permettra de situer plus facilement les différents chapitres qui suivront et dans lesquels nous analyserons plus en profondeur les différentes étapes de la décision de l'arbitre. Le premier chapitre traitera des principes de justice dont le respect est exigé par les arbitres et relatifs à la procédure d'imposition de la sanction, ainsi qu'à sa contestation par le salarié. Enfin, le second chapitre présentera une analyse de la jurisprudence propre aux différents manquements du salarié. Tournons-nous donc, pour l'instant, vers un bref examen du processus de décision à l'arbitrage.

On parle de « contrôle » par l'arbitre, mais « contrôle » de quoi? Certes, de la décision qu'un employeur a déjà prise, mais encore? En fait, l'arbitre doit — c'est sa juridiction exclusive — voir à l'application de la convention collective. En matière de disciplinaire⁴⁰⁷, il doit le plus souvent déterminer si les pouvoirs correctifs de l'employeur ont été exercés pour une « cause juste et suffisante »⁴⁰⁸. Ce concept, nous le verrons, comprend plusieurs facettes ayant trait autant à la forme qu'au fond du litige.

Le processus décisionnel de l'arbitre se divise en deux grandes étapes. Dans un premier temps, il doit s'assurer qu'il y a en fait un manquement méritant une sanction ou une mesure corrective. Dans l'affirmative, l'arbitre doit vérifier si la mesure imposée par l'employeur était justifiée.

Le droit criminel nous offre une analogie intéressante⁴⁰⁹ pour comprendre le processus décisionnel de l'arbitre. En effet, en droit

407 Nous tiendrons toujours pour acquis que le contentieux constitue bien un grief au sens du *Code du travail* et de la convention collective. Voir à ce sujet : MORIN et BLOUIN, p. 352 ; *Ludger Harvey et Fils Ltée c. Cossette*, (1968) R.D.T. 484, (bref d'évocation, Cour d'appel), *André Filion et le Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président ; *Ville de Charny c. Syndicat des employés municipaux de Charny*, (1979) S.A.G. 423, Marcel Morin, arbitre.

408 C'est à cette règle de droit, sauf exception très particulière, que nous référerons dans cet ouvrage. On peut souligner à cet effet que certaines conséquences juridiques pourraient découler du libellé de cette règle de droit. Ce serait, par exemple le cas d'une clause de convention collective qui exigerait une « cause » par opposition à une « juste cause ». Il semble que la distinction n'ait plus d'effet, en particulier depuis l'adoption de l'article 100.13 du *Code du travail*. Au sujet des distinctions soulevées par la jurisprudence, voir : M.L. LEVINSON, *Discharge and Discipline in Ontario*, Chromo Lithographing Co. Ltd, Toronto, 83 pages, pp. 6-8 ; PALMER, p. 186 ; PALMER (Supplément 1980) pp. 42-43.

409 Une remarque s'impose en ce qui a trait à l'analogie avec le droit criminel. C'est à titre d'illustration seulement qu'on y recourt. Il n'est certes pas question de voir dans l'arbitrage de griefs disciplinaires un simili-procès criminel. Nous devons toutefois reconnaître que certains principes de justice appliqués en arbitrage furent empruntés, avec raison, du droit criminel, pour assurer une juste défense au salarié (par exemple la prohibition de la double sanction). Quant aux distinctions à souligner entre les deux systèmes, nous citerons les auteurs G. Stefani et G. Levasseur :

« ... en réalité les différences sont profondes : le fondement du droit disciplinaire repose souvent sur un accord d'aspect contractuel ; son objet ne saurait être aussi général et universel que celui du droit pénal ; les agissements incriminés diffèrent par leur nature même (la faute disciplinaire porte atteinte à des biens inestimables, elle sanctionne des devoirs moraux plus étendus, y compris envers soi-même), aussi le même fait verra-t-il sa gravité appréciée très différemment sur le plan disciplinaire et sur le plan pénal... »

in G. STEFANI et G. LEVASSEUR, *Droit pénal général*, 10e éd., Dalloz, Paris, 1978, 622 pages, pp. 34 et 35.

criminel, lorsqu'une accusation est portée, le juge doit d'abord déterminer si une infraction a effectivement été commise selon les dispositions strictes du *Code criminel*. Dans l'affirmative, l'étape de l'imposition de la sentence débute et comprend deux types d'évaluation par le juge. Citons à ce sujet la décision *R. c. Lemire et Gosselin*⁴¹⁰. Le juge Marchand affirme en effet :

« ... On peut dire qu'une sentence a cette qualité de convenance quand elle est proportionnée à la fois à la gravité objective de l'infraction et à sa gravité subjective pour le délinquant et que de plus elle a les qualités d'exemplarité protectrice et de correction curative.

La gravité objective (d'un crime) est écrite dans le code...

La gravité subjective d'un acte peut varier suivant le degré d'intelligence et de la détermination de la volonté du délinquant. Que l'âge dans ses deux extrêmes d'immaturation et de senilité soit à considérer... » (Italiennes ajoutées)

Même si les multiples principes relatifs au choix de la sentence ne sont pas énoncés de façon exhaustive dans cette dernière citation, on y retrouve les deux concepts fondamentaux que nous retiendrons dans la présente recherche, soit les notions de gravité objective et subjective du manquement.

Si nous revenons à l'arbitrage, nous remarquons que l'arbitre doit déterminer si la mesure est proportionnelle⁴¹¹ au manque-

Certains auteurs établissent des parallèles entre les deux systèmes : voir à ce sujet : S.H. KADISH, « The Criminal Law and Industrial Discipline as Sanctioning Systems : Some comparative Observations », *Proceeding of the 17th Annual Meeting, National Academy of Arbitrators*, B.N.A., Washington, D.C., 1964, pp. 125-28 ; « Industrial Due Process and Just Cause for Discipline : A Comparative Analysis of the Arbitral and Judicial Decisional Processes », (1958-59) *U.C.L.A. Law Review*, pp. 603-677, à la p. 645 ; H.T. EDWARDS, « Due Process Considerations in Labor Arbitration » (1970) *25 Arbitration Journal*, pp. 414-169, aux pages 145 et 146.

410 (1948) 5 C.R. 181, p. 185, citée dans : A. RIVARD, « Les sentences en droit pénal », (1969) *29 R. du B.*, p. 167-169, à la page 169.

411 Dans les autres provinces canadiennes on part du concept de « reasonableness of the penalty ». La démarche juridique utilisée par les arbitres, dans ces provinces, est sensiblement la même qu'au Québec. Brown et Beatty résumant ainsi cette question : « ... the task of the arbitrator ultimately is to test the reasonableness of the sanction by examining all of the circumstances surrounding the incident in question. (...) In the first place, and as described above, the nature of the offence itself will invariably be of critical significance in determining what penalty is reasonable and just in the circumstances. However, apart from the nature of the particular offense, arbitrators have identified other factors which, all other circumstances being equal, tend to aggravate or mitigate the seriousness of the grievor's mis-

ment du salarié, mais avant de ce faire, comme une mesure a déjà été imposée (contrairement au droit criminel en première instance), il doit aussi vérifier si elle l'a été correctement. C'est pourquoi, l'arbitre évaluera tout d'abord si la procédure inscrite à la convention collective fut respectée. Si aucune procédure n'est prévue à cet effet, des exigences seront quand même imposées. Par exemple, si l'arbitre juge que la mesure fut correctement imposée, il évalue aussitôt la gravité objective du manquement. Seul ce dernier l'intéresse dès lors. C'est ainsi qu'il peut déterminer que le vol est plus grave qu'un simple retard, qu'un vol prémédité de 10 000\$ est plus grave qu'un larcin commis impulsivement et sans violence. On remarque donc que pour qualifier ainsi le manquement, une évaluation circonstancielle s'avère nécessaire. Dans cette évaluation objective du manquement, l'arbitre pourra du reste retenir les facteurs aggravants ou atténuants qui ont entouré le manquement du salarié, *per se*. Le chapitre II de cette partie traitera abondam-

conduct and necessarily affect the nature and extent of the penalty that is warranted ». BROWN et BEATTY, pp. 371-372.

Léonce Roy, arbitre québécois, énonce clairement cette idée cardinale du droit disciplinaire. Il affirme, en effet : « ... La proportionnalité entre la faute et la sanction est l'un des premiers principes du droit répressif. La gravité de la peine doit correspondre à celle de la faute. Un manquement de peu d'importance doit être sanctionné par un blâme, un avis disciplinaire, une réprimande ou à la limite par une suspension ». In *Société des alcools du Québec c. Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec*, (1977) S.A.G. 822 à la p. 833.

Pour une application de ce principe voir entre autres : *Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Hôpital St-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. 524-3, le 6 novembre 1963, J.P. Grégoire, président ; *Hofner Fabrics Co. Ltd*, R.D.C.D. 532-2, le 20 mars 1964, J.A. Trudelle, président ; *Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. 520-10, le 24 avril 1964, P. Hurteau, président ; *Iroquois Glass Ltd. c. Ouvriers unis du verre et de la céramique d'Amérique du Nord*, R.D.C.D. 528-2, le 7 décembre 1964, R. Lippé, président ; *Volcano Ltée c. Syndicat des employés de bureau de Volcano Ltée de Montréal et de Saint-Hyacinthe*, (1978) S.A.G. 1474, V. Larouche, arbitre ; *Crèche St-François d'Assise c. Union des employés de services d'édifices, local 298*, (1971) S.A.G. 582, E. Marier, arbitre ; *Association des enseignants du comté de Québec c. Commission scolaire régionale Jean-Talon*, (1970) R.D.T. 461, Lucien Bowchard, arbitre.

Le lecteur intéressé peut aussi se référer à la doctrine suivante, applicable en droit français : H. SINAY, « Le contrôle de proportionnalité des sanctions disciplinaires au regard des fautes commises : dualité de jurisprudence administrative et judiciaire », *Droit Social*, juillet-août 1979, pp. 275 et seq. ; G. BRAIBANT, « Le principe de proportionnalité », in *Mélanges offerts à Marcel Waline*, tome II, L.G.D.J., Paris, juillet 1974, pp. 297 et seq. ; F. DREYFUS, « Les limitations du pouvoir discrétionnaire par l'application du principe de proportionnalité : à propos de trois jugements du tribunal administratif de l'O.I.T. », le 14 mai 1973, R.P.P. 1974, p. 691 ; C. D'AOUST, « À propos de la proportionnalité entre la faute et la sanction disciplinaire : l'expérience québécoise », *Droit social*, juin 1980, p. 318-321.

ment de ces questions en analysant chacun des manquements du salarié.

Cette première évaluation terminée, c'est à la gravité subjective que doit se porter l'attention de l'arbitre. En effet c'est un salarié avec des caractéristiques bien personnelles qui a commis la faute. À ce stade du processus décisionnel, on individualise la mesure corrective. L'objectif n'est pas de corriger les manquements des autres salariés mais un acte déviant *particulier*, commis par un salarié *particulier*. Ainsi, tout comme le juge en droit criminel tient compte les antécédents judiciaires, de l'âge et du milieu familial du coupable, l'arbitre retient aussi certains facteurs dans la détermination de la cause « juste et suffisante ». Ces facteurs, dont l'ancienneté et le dossier disciplinaire, seront étudiés en détail dans le chapitre I.

Tel est donc, de façon générale, le processus décisionnel qui amène l'arbitre soit à confirmer la décision patronale, soit à la caser, soit à la remplacer par une autre plus adéquate, compte tenu de toutes les circonstances afférentes tant à l'acte qu'au salarié.

CHAPITRE I

PRINCIPES DE JUSTICE RELATIFS À L'IMPOSITION DE LA MESURE CORRECTIVE ET À SA CONTESTATION

Lorsqu'un salarié est congédié, l'employeur doit respecter certaines exigences de forme, sans quoi le congédiement imposé sera considéré comme vicié *ab initio*.

En étudiant l'évolution des systèmes disciplinaires dans l'entreprise, nous remarquons que ce ne fut cependant pas toujours le cas. Ainsi au début du siècle une conception autocratique prévalait dans ce domaine.

Le système disciplinaire de cette époque était arbitraire, la plupart du temps sans appel et fondé essentiellement sur la crainte du salarié de perdre son emploi ⁴¹².

Les salariés, en se regroupant en syndicats et en négociant de meilleures conditions de travail, ont tenté d'éliminer l'arbitraire patronal ⁴¹³. Une nouvelle tendance à la discipline industrielle s'impose alors. Elle se caractérise par l'existence de règles de justice, qui se concrétisent dans une procédure connue des salariés et qui prévoient, entre autres, une possibilité d'appel de la décision de l'employeur.

Dans le cadre de ce premier chapitre, nous étudierons quelques-unes des règles relatives aux formes de la mesure corrective ou à certaines exigences préalables à respecter. Une première sec-

⁴¹² Voir à ce sujet : J. LUCIER, « La discipline industrielle : essai de synthèse », (1960) 15, *Relations industrielles*, pp. 350-60 ; PHELPS, *op. cit.*, pp. 4-8.

⁴¹³ Voir à ce sujet : L. E. BLADES, « Employment at will vs. Individual Freedom : on Limiting the Abusive Exercise of Employer Power » (1967) 67 *Columbia Law Review*, pp. 1404 à 1435.

Remarquons par ailleurs que le législateur entend maintenant protéger aussi les salariés non syndiqués de cet arbitraire potentiel de l'employeur. La nouvelle *Loi sur les normes du travail* édicte à ce sujet à l'art. 124 qu'un « salarié qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre une plainte par écrit à la Commission ». Pour les États-Unis voir : J. STEIBER, « The Case for Protection of Unorganized Employees Against Unjust Discharge » in : I.R.R.A., *Proceedings of the 32th Annual Meeting*, Atlanta, déc. 1979, pp. 155 et seq.

tion traite des exigences à respecter lors de l'imposition de la mesure. Une deuxième porte sur l'étude de certaines questions qui se posent au moment de la contestation interne de cette dernière. Une troisième section enfin a trait aux exigences propres à l'arbitrage de griefs.

SECTION I — Exigences particulières à l'imposition de la mesure corrective

Un événement, survenant à un moment donné, peut, considéré isolément ou *in abstracto*, justifier le congédiement, à première vue. Ou encore une suite d'événements peut mener au même jugement. Pourtant, des conditions sont attachées à la validité de semblable conclusion. La présente section traite de semblables questions.

A — Avis préalable et progressivité de la sanction

La philosophie disciplinaire retenue par les arbitres de griefs a pour principal objectif la réadaptation du salarié aux normes disciplinaires de l'entreprise. L'aspect punitif de la mesure disciplinaire dans un tel système est donc secondaire. De cette prémisse découlent des principes et exigences propres à l'imposition de la mesure corrective. C'est ainsi qu'en matière disciplinaire, en évaluant la cause « juste et suffisante », les arbitres exigent généralement qu'il y ait eu une progression dans les sanctions avant que le congédiement ne soit prononcé, et que le salarié ait eu connaissance que son comportement déviant le destinait à cette mesure extrême. Comme l'indiquent les auteurs britanniques Mellish et Collis-Squires :

« ... The basic tenets of the corrective approach are that disciplinary rules should be well-known and accepted and a series of warnings and lesser punishment should normally precede dismissal... » 414

L'équité commande en effet que le salarié ne soit pas pris par surprise, qu'il soit informé qu'un comportement est jugé déviant par l'employeur et que des mesures disciplinaires pourraient suivre advenant récidive.

414 La notion de réhabilitation sera étudiée ultérieurement. Voir aussi : M. MELLISH et N. COLLINS-SQUIRES, « Legal and Social Norms in Discipline and Dismissal », Reprint Series no 19, University of Warwick, Coventry, 1976, pp. 164-177, aux p. 164-5.

Parlant des conditions préalables à un congédiement motivé par une faible productivité, l'arbitre J.-D. Gagnon affirme à ce sujet :

« ... La jurisprudence mentionne principalement l'obligation pour les représentants de l'employeur de l'informer des conséquences que peuvent engendrer ses déficiences au travail... » 415.

Le juge H. Lande est encore plus explicite lorsqu'il écrit dans la décision *Sanguinet automobile* :

« Is this justifiable cause for summary discharge ? I do not agree. He had received no written warning. He had never been told that the next offense would result in dismissal » 416.

De plus, cette exigence jurisprudentielle est quelquefois énoncée dans une clause de la convention collective 417 :

Cette obligation d'information de l'employeur a évidemment un lien direct avec le principe de la progressivité de la sanction. Ce principe est capital dans le droit disciplinaire et ce facteur est souvent retenu par les arbitres pour modifier la décision initiale de l'employeur 418. Le principe qui sous-tend la discipline corrective peut se résumer comme suit :

- 1) Il faut donner au salarié fautif la chance de modifier son comportement déviant ;
- 2) parce que le congédiement est une mesure extrême, il faut y recourir en dernier ressort, lorsque toutes les autres solutions ont été épuisées.

En d'autres mots, l'employeur ne doit pas utiliser la rupture du contrat de travail trop hâtivement 419. Un auteur américain réfère

415 *Syndicat des imprimeurs de Saint-Jean c. Éditions du Richelieu Ltée*, (1974) S.A.G. 394, J.-D. Gagnon, arbitre, à la p. 398.

416 *Sanguinet automobile Ltée c. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 517, R.D.C.D. no 520-16*, le 28 oct. 1969, M. le juge H. Lande, arbitre, à la p. 8. Voir aussi : *Syndicat des imprimeurs de St-Jean c. Éditions du Richelieu Ltée*, (1974) S.A.G. 394 à la page 398, J.-D. Gagnon, arbitre.

417 Voir l'exemple cité dans : *Transport A.B.C. Ltée c. J.G. Brossard*, (1970) S.A.G. 15, J. Simard, arbitre, à la p. 21.

418 Nous avons retrouvé l'application de ce principe, explicitement ou implicitement, dans quelque 150 décisions.

419 Voir : *Québec Téléphone c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité local 2200*, (1970) S.A.G. 185, arbitre non identifié ; *Corporation municipale de la ville d'Asbestos c. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185, J.-P.

même au concept d'« affirmative duty of patience »⁴²⁰. En rapport avec le « progressive punishment », il écrit d'ailleurs :

« ... The purpose of a graduated sequence is « to impress upon the employee on the occasion of each offense in the sequence the necessity of improving his habits and correcting his faults, thus giving him one or more additional opportunities and incentives to become a satisfactory employee... »⁴²¹.

Bref, la sanction disciplinaire doit inciter le salarié à se corriger et pour ce faire plusieurs sanctions peuvent être nécessaires. Certes, les arbitres reconnaissent que dans certaines situations précises cette exigence ne s'impose pas ; c'est le cas lorsque la faute est très grave. C'est ainsi qu'un arbitre, jugeant un congédiement pour insubordination répétée, a décidé que l'employeur était justifié d'agir sommairement « dans l'intérêt de l'ordre et de la discipline de son personnel »⁴²². Un vol important pourrait être un autre exemple, mais les cas sont rares. Un arbitre a même décidé qu'un employeur ne pouvait recourir tout de suite au congédiement, parce qu'au préalable il avait avisé le salarié qu'il « graduerait » (sic) les sanctions au cas de récidive et ce, même si cette dernière est survenue assez rapidement, accompagnée au surplus d'une falsification de fiche de présence⁴²³.

Les modalités d'application du principe de la progressivité peuvent varier aussi en fonction du niveau d'emploi. Citons à ce sujet l'arbitre V. Mélançon :

« ... Chez les professionnels comme les ingénieurs et chez les cadres, il nous apparaît que l'employeur peut, à bon droit, faire preuve d'exigences plus sévères et imposer des sanctions sévères à ceux qui, à ce niveau et à cause de la formation qu'ils ont

Lemieux, arbitre : *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 c. Brazeau Transport inc.*, (1976) S.A.G. 1494, M. Gravel, arbitre.

En d'autres mots, sauf exception, le congédiement devrait être uniquement une mesure de dernier ressort. Voir : *Hôpital St-Jean de Dieu c. P. Tremblay*, A.H.P.Q. 325-03, le 22 avril 1970, ou (1970) S.A.G. à la page 11, V. Mélançon, arbitre.

420 R.P. WILDER, « Discharge in the « Law » of Arbitration », (1966) 20, *Vanderbilt Law Review*, pp. 81 à 239, à la p. 87.

421 *Ibid.*, p. 87. Voir aussi : BROWN et BEATTY, pp. 380 et 381.

422 *Lesco Workers Association, I.A.M., local 1530 c. Combustion Engineering Superheater Ltd.*, R.D.C.D. no 525-2, le 28 juin 1961, M. le juge A. Lamoine, arbitre.

423 Voir : *Ville de Brossard c. Syndicat des employés de Ville de Brossard (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1037, G. Duhé, arbitre.

reçue, se rendent coupables de manquements qui méritent une sanction... »⁴²⁴.

Enfin, on peut mentionner que la décision arbitrale peut à l'occasion servir de dernière chance au salarié. C'est ainsi que dans la décision *La Tribune Ltée*⁴²⁵ l'arbitre R. Ouimet qualifia la décision d'avis formel suggérant que s'il n'y avait pas amélioration immédiate dans la conduite du salarié, l'employeur serait justifié de recourir aux mesures les plus sévères⁴²⁶.

Nous avons des doutes sur la portée d'une telle conclusion. En principe, l'arbitre qui rend une décision sans appel perd juridiction sitôt cette dernière rendue. S'il y avait récidive de la part du salarié, un tout autre contentieux naîtrait, susceptible d'être entendu par un autre arbitre qui pourrait, sans tenir compte de la décision antérieure, juger la cause « juste et suffisante ». Cette opinion est par ailleurs conforme à l'idée que la doctrine du *stare decisis* ne trouve pas application à l'arbitrage de griefs. Évidemment, tel qu'indiqué dans un chapitre antérieur, un arbitre peut être influencé par une telle mise en garde d'un arbitre à l'égard d'un salarié déviant.

424 Consulter : *Ville de Montréal c. Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal* (1967) R.D.T. 513, V. Mélançon, arbitre, à la p. 530.

425 *La Tribune Ltée c. Syndicat de l'imprimerie de Sherbrooke Inc.*, R.D.C.D. no 521-2, le 12 mars 1964, M. le juge R. Ouimet, président. Voir aussi : *Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools du Québec c. Régie des alcools du Québec*, (1969) R.D.T. 385, V. Trépanier, arbitre.

426 Il convient, croyons-nous, de distinguer cette « suggestion » arbitrale du concept de réintégration conditionnelle. Dans ce dernier cas, la réintégration ne serait valable en droit que si le salarié rencontre une ou plusieurs conditions imposées par l'arbitre. Nous suggérons que l'arbitre de grief a juridiction selon le libellé de l'art. 100.13 du *Code du travail* pour ce faire. Il peut en effet substituer à la décision de l'employeur « la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire ». On peut toutefois s'interroger sur l'étendue de ce pouvoir arbitral. S'il a juridiction pour rendre, en matière disciplinaire, une réintégration sujette à une condition suspensive, l'a-t-il aussi dans le cas d'une condition résolutoire. Dans cet ordre d'idées on peut en outre s'interroger sur la question de savoir qui aura juridiction pour statuer si la condition est survenue. Dans un cas litigieux, faudrait-il alors soulever un nouveau grief ou devrait-on se présenter devant les tribunaux civils (art 19 C.t.) ?

Voir à ce sujet : *Syndicat international des travailleurs de l'industrie pétrolière chimique c. B.P. Canada*, (1978) S.A.G. 1453, H. Frumkin, arbitre ; *Ville de Pierrefonds c. Syndicat national des employés municipaux de Pierrefonds*, (1979) S.A.G. 1965, J.-P. Lalancette, arbitre ; *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. C.T.C.U.M.*, (1980) S.A.G. 391, A. Sylvestre, arbitre ; *Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat international des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 327-01-10, le 27 nov. 1980, J.-Y. Durand, arbitre. Voir aussi ELKOURI et ELKOURI, p. 649.

En résumé, les arbitres de griefs retiennent le principe de la progressivité dans la sanction en matière disciplinaire. Nous croyons, comme nous l'avons déjà dit, que ce principe ne peut trouver application en matière non disciplinaire, par exemple dans un cas d'insuffisance professionnelle pour cause de maladie. On conçoit très bien que le manquement est involontaire et que le but recherché par le principe à l'étude ne peut en aucune façon être atteint. Quant à l'avis préalable au salarié, il devrait s'appliquer à tous les cas, le but n'étant pas nécessairement de corriger le salarié mais de l'informer d'une éventualité fâcheuse, consécutive ou non à sa faute. Il s'agit ici d'une règle de prudence que devrait suivre l'employeur, plutôt que d'une règle de droit.

B — Manquements de l'employeur pouvant amener l'annulation ou la réduction de la mesure corrective

Parmi les facteurs examinés par les arbitres dans l'évaluation de la cause « juste et suffisante », certains ont trait aux manquements de l'employeur dans l'administration de son personnel. Si d'une part le salarié a l'obligation de respecter les normes imposées par l'employeur, ce dernier doit d'autre part exercer ses prérogatives dans certaines limites, en respectant les formes énoncées par les arbitres. Ces derniers tiennent compte non seulement des manquements du salarié, mais aussi de ceux de l'employeur. Wilder résume ainsi la question :

« ... It is axiomatic that management may not impose the supreme penalty if it is in any way responsible for the employee's conduct. Management may be held partially to blame when its criteria for imposing discipline are confused and unknown to employees ; when it overlooks rule violations or permits a course of misconduct to continue without taking prompt action calculated to halt such misconduct ; or when it neglects to instruct employees in the proper performance of their duties. It may also be at fault if it fails to enforce rules or assess discipline in a consistent and uniform manner. Should it be shown that management was partly at fault, the employee's transgression must be of a particularly serious nature in order for the discharge to be upheld » 427.

427 Voir : WILDER, *loc. cit.*, à la p. 89.

Donc, un principe général veut que l'employeur ne puisse recourir au congédiement ou imposer d'autres mesures correctives, s'il est responsable, en tout ou en partie, du manquement reproché au salarié. Dans le même sens, la mesure sera atténuée par l'arbitre lorsque l'employeur a exercé ses droits de façon abusive ou discriminatoire. Dans l'étude de cette question, nous avons regroupé les reproches qu'on peut adresser à l'employeur en trois catégories. Ces dernières ont trait à la détermination, au contenu et à l'application des règlements d'atelier, à la discrimination dans l'imposition de la sanction, enfin à la provocation de la part du supérieur. Ces manquements de l'employeur peuvent selon le cas amener l'arbitre à casser la décision patronale, mais ils sont le plus souvent retenus pour atténuer seulement la mesure corrective, le manquement de l'employeur étant alors considéré comme un *facteur atténuant*, n'excusant pas totalement l'erreur du salarié. Nous discuterons enfin du droit de l'employeur de surveiller la conduite des salariés par l'intermédiaire de caméras « espionnes ».

1. Les règlements de l'entreprise

Le pouvoir réglementaire de l'employeur, nous l'avons déjà mentionné dans la première partie, est reconnu, tant par la doctrine juridique que par la jurisprudence. Que ce pouvoir de réglementation trouve sa source dans la relation contractuelle ou dans le pouvoir plus large de gestion (thèse institutionnelle), il est concrétisé dans les deux cas par des règlements d'atelier ou d'entreprise (*shop rules*).

Ces derniers portent généralement sur les sujets les plus divers 428 tels que l'organisation du travail, la discipline 429, l'hygiène ou la sécurité. Il ne faut pas oublier que l'employeur, par le contrat de travail, a l'obligation de veiller à la sécurité du salarié et qu'il doit donner des directives à ce dernier pour qu'une prestation diligente de travail puisse être rendue. À la limite, des règlements de l'employeur, dans certaines circonstances particulières, peuvent ré-

428 Pour une étude empirique du règlement d'entreprise en Ontario. Voir : D. E. DIMICK, « Employee Control and Discipline-Patterns and Priorities », (1978) 33 *Relations Industrielles*, pp. 23-37.

429 Il est nécessaire pour punir un salarié que des directives soient au préalable établies. Voir : *Christie Brown and Co. Ltd c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et confiserie d'Amérique*, (1972) S.A.G. 924, P. Imbeau, président ; *Syndicat international des arts graphiques, local 555 et L. Dulude et Paquette et Simmons Ltd* (1976) S.A.G. 843, L. Perreault, arbitre ; *Cité de Charlesbourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charlesbourg*, (1975) S.A.G. 661, L. Bélanger, arbitre, à la p. 673.

gir certaines activités du salarié hors des heures normales de travail⁴³⁰ et avoir des répercussions sur sa vie privée et sa tenue personnelle. On comprendra donc que certaines exigences et principes viennent limiter cette prérogative patronale. On retrouve ces derniers dans les conventions collectives et dans les principes jurisprudentiels.

Tout d'abord, le pouvoir réglementaire peut être limité par les parties lors des négociations collectives. Par exemple, la convention collective peut contraindre l'employeur à négocier tous les règlements et à les incorporer à la convention. Dans d'autres cas, seule une consultation préalable avec le syndicat est exigée ; ou encore, le syndicat reconnaît à l'employeur, dans la clause des droits de direction, le droit de faire des règlements, sous réserve qu'ils soient raisonnables et conformes aux dispositions de la convention collective. Dans l'hypothèse où la convention collective ne le lui défend pas, l'employeur peut faire des règlements ; c'est l'exercice résiduel de son droit de direction⁴³¹.

La promulgation par l'employeur d'un règlement d'atelier est une condition nécessaire mais non suffisante à l'obligation du salarié de s'y soumettre. Les règlements doivent respecter certains critères propres autant à leur contenu qu'à leur application. Ces critères constituent le second type de limites et tirent leur source de la jurisprudence, les arbitres ayant déjà statué à quelques reprises sur des questions concernant directement ou indirectement les règlements d'ateliers⁴³².

Avant d'étudier les critères fixés par les arbitres, mentionnons que des problèmes de juridiction peuvent apparaître. Par exemple, lorsque les règlements sont imposés unilatéralement par l'employeur, le syndicat peut-il soulever un grief les concernant? Cette

430 Ce peut être le cas pour les travaux dans des chantiers éloignés (L.G.-2, Manic). Voir à titre d'exemple : *Syndicat national de la construction Hauteville c. Commission hydro-électrique de Québec*, (1971) S.A.G. 398, P.-A. Gendreau, arbitre. Dans cette affaire, l'arbitre a interprété largement la notion de « condition de travail » pour y inclure la sécurité et les conditions de vie hors des heures de travail. Voir aussi : ELKOURI et ELKOURI, p. 519.

431 Voir : L. STESSIN, « Management Prerogative and Plant Rule Violations », (1959) 14 *Arbitration Journal*, pp. 3-13, aux p. 3 et 4 ; *Dominion Stores Ltd c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1972) S.A.G. 547, E. Moalli, président. Voir aussi : PALMER, pp. 217 et seq.

432 Voir : BROWN et BEATTY, pp. 149 et seq. ; PALMER, pp. 519 et seq. ; YOUNG (1978), p. 219 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 187 et seq. ; STESSIN, *ibid.* ; ELKOURI et ELKOURI, p. 159.

question de droit fut analysée par l'arbitre J.-G. Clément dans la décision *C.L.S.C. Kateri Inc.*⁴³³. Malgré sa longueur, l'extrait suivant mérite d'être cité :

« Un grief collectif, comme un grief individuel, à moins que ce grief individuel porte sur une mesure disciplinaire ou sur la privation d'un droit conféré par la convention collective, ne peut contester un règlement ou directive de l'employeur qu'en autant que ce règlement ou cette directive contrevient à la convention collective.

Si ce règlement ou cette directive ne contrevient pas à une convention collective mais par ailleurs contrevient à quelque loi ou règlement issu d'icelle, alors la contestation doit se faire devant le tribunal ou organisme approprié. L'article 88 (1) du Code du travail n'a pas pour effet de donner juridiction à un tribunal d'arbitrage pour pouvoir annuler à toutes fins que de droit un règlement ou directive contrevenant à une loi ou règlement, cet article ne faisant que donner juridiction à un tribunal d'arbitrage pour peut-être décider qu'un règlement ou directive contrevient à une loi ou à un règlement de telle sorte qu'il ne doit pas trouver application et ce, que dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief portant sur un point précis, tel l'annulation d'une mesure disciplinaire, et où le problème de la légalité vis-à-vis une loi ou un règlement se pose de façon incidente.

Si le seul but visé par un grief est de faire déclarer un règlement ou directive de l'employeur comme étant nul à toutes fins que de droit, il faut nécessairement que ce règlement ou directive contrevienne à la convention collective.

Cela n'empêche pas d'ailleurs, tel dans un cas de mesure disciplinaire, que le tribunal puisse annuler une mesure disciplinaire prise par l'employeur pour une prétendue violation d'un règlement ou directive, même si ce règlement ou directive ne contrevient pas en soi à la convention collective, si ce règlement ou cette directive n'a pas le caractère de raisonnable tel que défini par la jurisprudence arbitrale. Le tribunal, dans un cas de mesure disciplinaire, devant décider si la mesure disciplinaire imposée est juste et raisonnable, il va de soi qu'en ce faisant il peut étudier le caractère de « raisonnable » d'un règlement ou directive de l'employeur, même si en tant que tel ce règle-

433 *Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. Kateri c. C.L.S.C. Kateri Inc.*, (1979) S.A.G. 60, J.-G. Clément, arbitre.

ment ou directive de l'employeur ne contrevient pas à la convention collective et également déterminer, compte tenu de l'article 88 1) du Code du travail, si un tel règlement ou directive contrevient à une loi ⁴³⁴.

Toutefois, pour l'arbitre M. Chartier, la question de savoir si le règlement d'atelier fait partie ou non de la convention ne semble pas pertinent à ses yeux en matière d'arbitrabilité du grief. Il affirme à cet égard :

« Le soussigné pourrait être d'accord avec le représentant de l'employeur, à l'effet que les règlements de l'usine ne font pas partie de la convention, mais tel n'est pas le grief. En effet, il ne s'agit pas de savoir si les règlements de l'usine font l'objet de l'arbitrage, mais plutôt de définir si l'application desdits règlements est sujette à l'arbitrage. Il est non pertinent de savoir si les règlements de l'usine font partie de la convention ou pas, mais il est certain que leur application peut faire l'objet d'un grief si cette application, de l'avis du syndicat, n'est pas conforme au texte même des règlements. Or, c'est justement la prétention du syndicat que l'application du règlement n'est pas conforme au texte même du règlement. Le syndicat ne se plaint pas du règlement lui-même, mais plutôt de son application qui ne serait pas conforme au texte. De là, le soussigné conclut que ce règlement est sujet à l'arbitrage, dans son application, qu'il fasse ou non partie de la convention » ⁴³⁵.

Si le règlement est incorporé à la convention, l'arbitre est lié ⁴³⁶ dans la mesure où le règlement porte sur les conditions de travail et qu'il ne contrevient ni à la loi ni à l'ordre public ⁴³⁷. Si tel était le cas, nous croyons que l'arbitre pourrait en déclarer la nullité ; à tout le moins, il ne pourrait en tenir compte, c'est-à-dire en sanctionner l'application ⁴³⁸.

⁴³⁴ *Ibid.*, à la p. 62.

⁴³⁵ *Mirreille Dufour c. Sangamo Co.*, (1973) S.A.G. 1393, à la p. 1394, M. Chartier, arbitre.

⁴³⁶ Nous retenons l'hypothèse où l'arbitre ne peut modifier le contenu de la convention collective.

⁴³⁷ Art. 62, *Code du travail*.

⁴³⁸ Il en irait de même du règlement disciplinaire annexé à la convention collective qui n'aurait pas été déposé au bureau du commissaire général du travail (art. 72 C.t.)

i) Limites quant au contenu du règlement

Le règlement d'atelier outre qu'il ne doit pas contrevvenir à la convention collective ⁴³⁹ ne doit pas être arbitraire, abusif ou discriminatoire ⁴⁴⁰ ; bref, il ne doit pas être déraisonnable. L'application de ce critère dépend des circonstances particulières de chaque cas. La jurisprudence, tant américaine que canadienne ⁴⁴¹ a énoncé certains guides utiles. L'arbitre E. Moalli les résume ainsi :

« ... Le tribunal étant d'accord avec cette ligne de pensée entend, pour établir si la réglementation imposée le 16 septembre 1971 est raisonnable, considérer :

- a) les motifs qui ont entraîné la formulation de ces directives ;
- b) la pertinence de ces règles en regard de la nature du travail qui incombe aux employés concernés ;
- c) la possibilité pour cette réglementation d'être appliquée d'une manière juste et, dans la mesure du possible, avec une constante uniformité... » ⁴⁴².

Dans l'espèce, le règlement avait trait à l'apparence personnelle des salariés. L'arbitre, compte tenu des circonstances jugea le règlement déraisonnable. Résumant à cette occasion la thèse prédominante, ce dernier écrit :

« ... Le tribunal (...) reconnaît qu'un employeur, en plus d'exiger une tenue propre et soignée, pourrait en certaines circonstances empiéter sur le droit que possède une personne de porter ou pas, selon ses goûts, une moustache, une tonsure, des favoris, des cheveux plus ou moins longs, une micro-jupe, des

⁴³⁹ Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal c. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.-D. Gagnon, arbitre.

⁴⁴⁰ Voir à ce sujet : *Commission scolaire régionale des îles c. Syndicat national des employés de la commission régionale des îles*, (1972) S.A.G. 69, B. Côté, arbitre.

⁴⁴¹ Pour une étude de la jurisprudence américaine, voir : ELKOURI et ELKOURI, pp. 517 et seq. ; L. STESSIN, « Managements Prerogatives and Plant Rules Violations », (1959) *XIV The Arbitration Journal*, pp. 3-13 ; R.P. WILDER, « Discharge in the law of Arbitration », (1966) *XX, Vand L. Rev.*, pp. 89 et seq. Pour la jurisprudence ontarienne, voir : BROWN et BEATTY, pp. 149 et seq. et LEVINSON, *op. cit.*, pp. 66 et seq. ; YOUNG, (1978), note 7, à la p. 219-23 ; PALMER, pp. 291-92. En droit français voir : M. COHEN, « Le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise » *Droit social*, fév. 1980, pp. 185 et seq. ; J. RIVERO, « Note sur le règlement intérieur », *Droit social*, jan. 1979, pp. 1 et seq.

⁴⁴² Voir : *Dominion Stores Ltd c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1972) S.A.G. 547, à la p. 551, E. Moalli, président. Voir aussi : *R. Pelletier et Syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci c. Hôpital Notre-Dame de la Merci*, (1973) S.A.G. 1480, M. Brière, arbitre.

« short shorts ». Cependant, dans ces cas, l'employeur devrait pouvoir démontrer que de telles exigences sont basées sur des questions de sécurité, d'hygiène, de décence ou de relations avec la clientèle ou d'autres de même nature » 443.

Dans cet ordre d'idées, les arbitres reconnaissent que le règlement devrait parfois être *plus nuancé*, donc moins absolu, par exemple lorsque la vie privée du salarié en est affectée. C'est ainsi qu'un règlement exigeant que le salarié prenne son service le « visage fraîchement rasé » fut interprété par l'arbitre de telle manière que l'exigence fut réduite au port d'une barbe « propre et soignée » 444. Une telle approche s'avère nécessaire parce que des intérêts légitimes s'opposent. Si les arbitres tiennent compte des intérêts de l'employeur, ils font de même en ce qui a trait aux droits individuels des salariés 445. Une décision de Harvey Frumkin illustre bien cette problématique. Dans l'espèce, il s'agissait d'un règlement obligeant les manipulateurs d'aliments à se couvrir les cheveux en entier et se protéger la barbe s'ils persistaient à vouloir la porter. En ce qui a trait aux intérêts divergents du commentant et des salariés, l'arbitre affirme :

« L'employeur doit toujours justifier fortement toute atteinte au droit d'un employé de déterminer son apparence personnelle lorsque l'apparence fait partie des conditions d'emploi. Par conséquent, lorsque la question de l'apparence personnelle sera soulevée, l'employeur devra établir pourquoi il est important pour l'employé de se conformer aux normes établies afin de pouvoir occuper le poste concerné. » 446.

Poursuivant, ce dernier reconnaît que l'employeur ne peut, sauf exception, dicter à ses salariés quelle apparence revêtir. En cela, il se fonde sur le principe suivant :

« ... the first of the employment relationship in its unsophisticated form is that the employee is expected to perform a day's

443 *Dominion Stores, ibid.*, pp. 552-553.

444 *René Pelletier et Syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci c. Hôpital Notre-Dame de la Merci*, (1973) S.A.G. 1480, M. Brière, arbitre.

445 « But the arbitrators, too, weigh the benefit to the employer against the cost of restrictions upon individual freedom of action » in « Industrial Due Process and Just Cause for Discipline : A Comparative Analysis of the Arbitral and Judicial Decisional Processes », (1958 - 1959) *U.C.L.A. Law Review*, pp. 603 et seq. à la p. 662.

446 *Steinberg Inc. c. Union des employés de commerce, section locale 500*, grief no. 8125 de M. Elie. Levesque, décision non rapportée, le 5 février 1980, à la p. 6.

work and the employer is required to give him a day's pay for that work. The nature of the industry, the type of employer and the collective agreement may impose certain expectations and refinements. But, prima facie, as long as the employee performs the job or the work for which he has been hired, the employer has no authority to impose his personal views of appearance or dress upon the employee. There is no absolute right in an employer to create an employee in his own image » 447.

Nous sommes en accord avec cette proposition générale. Il faut toutefois noter deux exceptions importantes. L'employeur pourrait tout d'abord faire des règlements à ce sujet lorsque le salarié exerce une activité le mettant en présence du public. Il pourrait s'agir par exemple d'un commerce 448. Dans un second temps, des règlements pourraient être promulgués à ce sujet lorsque des questions de sécurité entrent en jeu. Par exemple, l'employeur pourra exiger que le salarié porte les cheveux courts s'il travaille près d'une machine rotative.

En outre, pour être qualifié de raisonnable, le règlement et son interprétation doivent avoir une portée générale 449. Ainsi, un règlement qui ne viserait qu'une seule personne pourrait être jugé déraisonnable parce que discriminatoire et trop spécifique 450.

L'analogie avec la loi, source de droit positif, est de quelque utilité pour comprendre ces dernières qualifications du règlement d'entreprise. Marty et Reynaud qualifient la loi de trois manières :

« Au point de vue du fond, qui est souvent qualifié aussi de matériel, il est généralement admis que la loi se définit comme une règle générale et dès lors *abstraite* et *permanente*. *Générale*, parce qu'elle est destinée à régir non pas un cas particu-

447 *International Association of Fire Fighters, local 626 c. Borough of Scarborough*, 24 L.A.C. 78, le 5 avril 1972, O. B. Shime, arbitre.

448 Voir à ce sujet : *Re Retail Wholesale and Department Store Union, Local 414 c. Dominion Stores Ltd*, (1971) 23 L.A.C. 269, le 20 décembre 1971, W.H. Fox, président.

449 Voir : *Gaz Métropolitain Inc. c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1971) S.A.G. 1208, à la p. 1215, C. Rondeau, arbitre ; *Dominion Stores Ltd c. Union des employés de commerce, local 500*, R.C.I.A., (1975) S.A.G. 1655 à la p. 1668, R. Savoie, arbitre.

450 PALMER, pp. 291-92. En droit français voir : J. PELLISSIER, « Le règlement intérieur et les notes de service », *Droit social*, 1982 pp. 75-82 ; M. COHEN, « Le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », *Droit social*, fév. 1980, pp. 185 et seq. ; J. RIVERO, « Note sur le règlement intérieur », *Droit social*, janvier 1979, pp. 1 et seq.

lier, mais une série de cas semblables, qui se présenteront dans le temps.

Abstraite, car par sa généralité même elle suppose une formulation fondée sur des situations typiques énoncées *in abstracto*. *Permanente*, en ce sens que la loi s'applique à tous les cas qui peuvent se succéder jusqu'à son abrogation » 451.

Enfin le contenu du règlement doit être clair, objectif, prévisible 452, non équivoque et ne pas engendrer la confusion. Ce serait, par exemple, le cas lorsque l'employeur édicte plusieurs règlements successifs sur un même sujet 453.

Les exigences des arbitres touchent de plus l'application des règlements. L'exigence la plus fondamentale à ce sujet a trait à la publication et à la connaissance par les salariés des règlements.

L'employeur a de plus l'obligation de voir à ce que les salariés prennent connaissance des sanctions disciplinaires qui seraient imposées en cas de transgression 454. En somme, on constate que l'adage « nul n'est censé ignorer la loi » 455 ne semble pas s'appliquer strictement en la matière, avec raison au surplus. Toutefois dans certains cas spéciaux la présomption de connaissance du règlement est appliquée. Ce serait en fait le cas lorsque le salarié a assisté à des séminaires « durant lesquels les dangers relatifs aux cheveux comme source de contamination avaient certainement été discutés » 456.

La doctrine mentionne que l'employeur doit même accorder une période d'adaptation aux salariés. C'est ainsi qu'on a parlé aux États-Unis de « Gradual Educational Process » 457.

451 G. MARTY et P. RAYNAUD, *Droit civil, Introduction générale à l'étude du droit*, 2^e éd., Sirey, Paris, 1966, à la p. 145.

452 Voir : *Les métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltee.* (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre.

453 *Fraternité des policiers de la C.U.M. Inc. c. Conseil de sécurité de la C.U.M.*, décision non rapportée, le 7 mai 1977, André Montpetit, arbitre. Voir à ce sujet : (1976) C.S. 1513, (mêmes parties).

454 Voir : *Sanguinet Automobile Ltée c. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511, R.D.C.D. no 520-16*, le 28 oct. 1969, à la p. 8, H. Lande, arbitre.

455 Voir à cet égard : J. GHESTIN et G. GOUBEUX, *Traité de droit civil, Introduction générale*, L.G.D.J., Paris, 1977, aux pp. 188-189.

456 Voir : *Steinberg Inc.*, précitée.

457 Voir : ELKOURI et ELKOURI, p. 519.

Les exigences arbitrales ont enfin trait à l'application uniforme des règlements. Comme l'indique Wilder :

« The employer may nullify a plant rule by continually overlooking its breach on the part of the work force, for employees may not be subjected to severe penalties « when the violation is known to members of supervision and is tolerated and condoned » ... » 458.

Si ce critère doit être évalué pour le futur, dans le cas d'une contestation du règlement lui-même, il doit aussi faire l'objet d'une évaluation rétroactive lorsqu'il s'agit d'évaluer les sanctions imposées à la suite de la transgression d'un règlement déjà en vigueur. En d'autres mots, l'arbitre doit vérifier si l'employeur a toujours appliqué le règlement avec cohérence, s'il y a eu de la tolérance de sa part face aux transgressions passées et si les sanctions ont été appliquées uniformément 459.

ii) *Le règlement d'entreprise à l'arbitrage*

Les arbitres ne se sentent pas tous liés par les règlements et les codes de discipline établis unilatéralement par l'employeur. Comme l'affirme l'arbitre G. Dulude :

« ... Le code de discipline est un instrument de régie interne pour l'employeur et ne fait aucunement partie de la convention collective. En conséquence, il ne lie en aucune façon et ne peut avoir qu'une valeur indicative dans l'appréciation de l'acte reproché et le cas échéant, la recherche d'une sanction appropriée... » 460.

Dans l'interprétation des règlements ou dans l'évaluation de leur application, l'arbitre devrait retenir une interprétation restrictive. Ainsi, lorsqu'il y a un doute ou une ambiguïté, on donne à la clause le sens qui favorise le salarié. On applique, en quelque sor-

458 WILDER, *loc. cit.*, à la p. 89.

459 Voir : *Vaillancour Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.J.)*, (1975) S.A.G. 1672, G. Lallamme, arbitre.

460 Voir : *Fer et Titane du Québec Inc. c. Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.J.)*, (1971) S.A.G. 457, à la p. 459, G. Dulude, arbitre. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 151 et la jurisprudence citée ; YOUNG (1978), p. 217. Le lecteur aurait aussi intérêt à consulter : C.U.M. c. Rousseau, C.S., District de Montréal, dossier no 500-05-006 917-817, le 10 sept. 1981, M. le juge Maurice E. Lagacé.

te, par analogie, l'article 1019 du *Code civil* ⁴⁶¹ ou la règle *contra profertem* de la *Common law*.

Quand au fardeau de prouver le caractère raisonnable du règlement, il revient à l'employeur selon l'arbitre E. Moalli ⁴⁶². Cette position est cependant fortement nuancée dans la décision de l'*Hôpital Notre-Dame de La Merci*, où l'arbitre Marc Brière affirme :

« ... En matière d'exercice de droits de gérance, il a été maintes fois décidé que le fardeau de la preuve appartient à l'employé de montrer que l'employeur a agi de façon injuste, arbitraire ou déraisonnable. Les exigences de l'employeur quant à la tenue des employés constituent l'exercice d'un droit de gérance. En conséquence, il serait plus juste de dire que l'employé doit prouver que la mesure est inutilement vexatoire ou discriminatoire ; si cette preuve est apportée, l'employeur devra alors démontrer que cette réglementation est indispensable et nécessaire à la bonne marche de son établissement... » ⁴⁶³

Les manquements de l'employeur, au chapitre de l'élaboration et de l'application des règlements d'atelier, peuvent donc être multiples. À l'étude de la jurisprudence, on constate que le caractère raisonnable du règlement et de la connaissance de ce dernier par le salarié sont souvent retenus par les arbitres comme motif de rejet d'un grief. Cependant, à l'inverse, lorsque les règlements ne remplissent pas ces conditions, les arbitres réduisent ou cassent la mesure disciplinaire imposée.

2. La discrimination dans la sanction

Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, cette dernière ne doit pas être injustement discriminatoire. Si c'était le cas, cet accroc à la justice pourrait amener une réduction de la sanction imposée.

⁴⁶¹ Voir par exemple : *Régie de la Place des arts c. Syndicat, local B 56, de l'Alliance internationale des employés de scènes et de théâtres et des opérateurs de projecteurs de cinéma des États-Unis et du Canada*, (1974) S.A.G. 1673, à la p. 1676. C. Lauzon, président. Mentionnons, par analogie, les contrats d'adhésion (ex. : contrats d'assurance) qui font l'objet d'une interprétation restrictive par le tribunal.

⁴⁶² Voir : *Dominion Stores Ltd*, précitée, à la p. 553.

⁴⁶³ Voir : *R. Pelletier et Le syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci c. Hôpital Notre-Dame de la Merci*, (1973) S.A.G. 1480, à la p. 1482. M. Brière, arbitre.

Dans son sens littéral ⁴⁶⁴, la discrimination n'a rien de préhensible en soi. Ce qui l'est à l'occasion, ce sont les objectifs recherchés par l'exercice abusif de la discrimination et les caractères distinctifs retenus par l'employeur dans l'imposition des sanctions disciplinaires.

Généralement, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit maintenir une certaine cohérence dans les sanctions. Ainsi lorsque deux salariés commettent une faute identique, *ceteris paribus*, on peut s'attendre à ce que les sanctions soient sensiblement les mêmes. Cet objectif est cependant difficile à atteindre. À ce sujet, l'arbitre américain B. Aaron affirme :

« ... Absolute consistency in the handling of rule violation is, of course, an impossibility, but that fact should not excuse random and completely inconsistent disciplinary practices... » ⁴⁶⁵

S'il y a faute collective, on ne peut punir l'ensemble des salariés à moins qu'au préalable on puisse établir que chaque salarié a participé au manquement. En d'autres termes, il est nécessaire d'établir la responsabilité individuelle de chacun. Cette dernière notion ne semble pas énoncée explicitement par les arbitres québécois. On la retrouve implicitement toutefois dans la notion de discrimination. Palmer affirme à cet égard :

« Central to the theory of just cause is the view that employees can only be disciplined or discharged for their own shortcomings ; an employer cannot make « examples » of employees by picking persons at random or failing to find a specific culprit in a group of employees disciplining all of them... employees who cannot be differentiated on a factual basis, cannot be differentiated in relation to discipline, even if this means wrongdoers go free. Thus, if a group produces poor work, the

⁴⁶⁴ Le concept de « discrimination » se définit comme :

« L'action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir d'un ou plusieurs caractères distinctifs... »

Voir : *Grand Larousse de la langue française*, tome deuxième, Librairie Larousse, Paris, 1972, p. 1351. De plus en plus, l'usage confère au mot « discrimination » une connotation péjorative. En anglais, on définit entre autres ce concept ainsi :

« Discrimination : ... treatment or consideration of, or making a distinction in favour of or against a person or thing based on the group, class or category to which that person or thing belongs rather than on individual merit... »

Voir : J. STEIN (ed. in chief) et L. URDANG, *The Random House Dictionary of the English Language*, Random House, N.Y., 1973, p. 411.

⁴⁶⁵ Cité dans ELKOURI et ELKOURI, p. 644.

whole group cannot be disciplined, individual responsibility must be ascertained » 466.

Dans tous les cas, cependant, une fois cette exigence préalable remplie, la sanction doit être imposée individuellement. Comme l'indique M. le juge Yves Bernier :

« ... aucun employé ne pourra se plaindre qu'on ait imposé des punitions différentes pour des fautes semblables pourvu que la punition considérée individuellement ne soit pas disproportionnée à la faute commise... » 467.

En fait cette opinion correspond à la double perspective dans laquelle, selon l'arbitre A. Rousseau, l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur doit se situer : la correction et l'individualisation 468.

Ce faisant, l'employeur peut imposer des sanctions différentes pour des fautes semblables selon qu'il retient certains caractères distinctifs, tels que le degré de responsabilité dans la faute, le dossier antérieur du salarié ou tout autre facteur jugé raisonnable. Le droit de discriminer de façon juste dans l'imposition des sanctions a été reconnu très explicitement par la Cour d'appel du Québec dans la cause *Aluminium Compagny*. Le juge Brossard affirmait, à ce sujet :

« ... Quant au droit que l'employeur a de faire des distinctions entre divers cas d'espèce constituant tous des causes valides de congédiement, droit dont certains qualifient l'exercice de discrimination, c'est un droit inhérent au droit de congédier pour cause ; la discrimination qui n'est que la faculté de

466 PALMER, p. 189. Quant au droit de l'employeur de punir un salarié exagérément pour en faire un exemple nous citerons l'arbitre I. Christie qui affirmait dans la décision *The Canadian Air Line Employee's Association (C.A.L.E.A.) and Eastern Provincial Airways (1963) Ltd (E.P.A.)*, le 3 juillet 1980 :

« ... if an employer decides that his work force needs to be deterred from a course of action, such as lateness, he should advise the employees, generally in advance, rather than demonstrating that fact by making an example of one employee » in : *Current Labour Developments*, August 1980.

467 Voir : *Aluminium Company of Canada Ltd c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, Cour supérieure du district de Chicoutimi, no 27 046, rendue le 31 mars 1984, pp. 12-13. M. le juge Yves Bernier, décision non rapportée. Cette décision fut cassée en Cour d'appel, (1966) B.R. 641. Voir aussi : *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat national de la construction de Haute-Rive*, R.D.C.D. no 527-1, le 17 avril 1967, V. Melançon, arbitre.

468 *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7265 c. Quessteel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre, à la p. 966.

distinguer ou de différencier n'a rien en soi d'illégal ; manifestée, exprimée ou faite sous sa forme active dans l'exercice d'un droit contractuel, elle ne peut vicier cet exercice que si celui qui en use agit méchamment ou malicieusement... » 469.

Avant d'étudier les situations où la discrimination peut être invoquée, précisons qu'il revient à celui qui l'invoque d'en prouver les éléments constitutifs 470.

La discrimination injuste peut tout d'abord être invoquée lorsqu'un salarié est congédié alors que d'autres dans le passé (ou à cette occasion) n'ont été que suspendus, par exemple. L'employeur doit appliquer dans le temps sensiblement les mêmes sanctions disciplinaires pour des manquements similaires. Ce principe doit à notre avis s'appliquer uniquement en matière de gravité objective du manquement, et ce compte tenu des circonstances particulières de chaque cas. L'arbitre J.-R. Boivin affirme à cet égard :

« Il faut bien comprendre qu'un employeur devant des faits similaires n'est absolument pas obligé d'imposer la même peine. En vertu de sa prérogative de chef d'entreprise, il a le droit d'exercer son pouvoir disciplinaire en tenant compte des circonstances particulières de chaque cas » 471.

Nous croyons toutefois que, si les circonstances particulières sont relativement semblables, le principe de l'uniformité des sanctions devrait alors être retenu.

La discrimination peut aussi être invoquée lorsqu'un salarié compris dans l'unité d'accréditation est puni différemment d'un supérieur qui a participé à la faute. Ainsi, dans la décision *Northern Electric Co.* 472, un salarié et son supérieur envoyés à l'étranger

469 Voir : *Aluminium of Canada Ltd c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, (1966) B.R. 641, à la p. 652. Voir la critique de cette décision par F. MORIN, « Pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre », (1967) 22 *Relations industrielles*, pp. 116-26.

470 Voir à ce sujet : *Ingénierie B G Checo Ltée c. Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité*, (1975) S.A.G. 539, C. Lauzon, arbitre. Il en est de même dans la jurisprudence des autres provinces ; voir : *Matthew Moody Ltd c. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mineworkers of America*, (1970) S.A.G. 1026, M. DuMesnil, arbitre.

471 *Syndicat des employés de bureau de la régionale Henri-Bourassa (C.S.N.) c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 1621, J.-R. Boivin, arbitre, à la p. 1625.

472 *Northern Electric Co. Ltd c. Association des employés de Northern Electric*, (1972) S.A.G. 1265, E. Marier, arbitre.

pour un travail décidèrent de revenir aussitôt arrivés, parce que leur local de travail n'était pas prêt, que la maison promise n'était pas construite et que leurs chambres d'hôtel étaient infectes. Parce que les deux salariés furent traités différemment, la suspension et l'avertissement imposés furent annulés. Si l'employeur ne peut justifier d'aucune façon cette discrimination dans la sanction, (i.e. s'il ne peut établir la pertinence des critères distinctifs choisis), l'arbitre, compte tenu des pouvoirs que lui confère la convention collective, pourra alors réduire la sanction et établir ainsi l'équilibre souhaité⁴⁷³. Il y a aussi le cas où deux salariés reçoivent la même sanction même si l'un d'eux a une responsabilité minimale dans la faute. Ce pourrait être le cas d'une bagarre entre deux salariés mais provoquée par une seule partie. Si l'employeur les pénalisait alors identiquement (« like treatment with unlike circumstances ») l'arbitre pourrait alors réduire la sanction du moins coupable en alléguant que « l'uniformité des sanctions n'équivalait pas à une justice égale »⁴⁷⁴.

La discrimination peut, en second lieu, être invoquée à l'occasion de manquements collectifs, lorsque tous les salariés sont punis alors que quelques-uns seulement ont eu un comportement déviant. Si l'employeur impose à certains salariés des sanctions plus sévères au motif qu'ils ont encouragé, ou participé plus activement à l'acte fautif, nous suggérons qu'il n'y aurait pas alors discrimination, ce critère distinctif étant raisonnable. Dans cet ordre d'idées, l'employeur retient souvent comme facteur aggravant le fait d'être ou de ne pas être un représentant syndical. Ce dernier critère ne fait pas l'unanimité chez les arbitres, les uns le considérant comme juste, les autres jugeant qu'il contrevient au principe de « l'égalité de traitement ».

Les tenants de la responsabilité plus grande du représentant syndical s'appuient sur la jurisprudence canadienne et américaine.

⁴⁷³ Voir par exemple : *Compagnie de téléphone Bell du Canada c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, R.D.C.D. no 520-14, le 17 janvier 1969, F. Morin, arbitre ; citée aussi à (1969) R.D.T. 1775. Cette cause ne traite pas précisément de la notion de discrimination ; l'arbitre souligne cependant que dans d'autres cas semblables, l'employeur imposait des sanctions moins sévères (p. 187). Voir aussi : *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500*, (1974) S.A.G. 1713, J. A. Trudelle, arbitre ; *Pâtes Domtar Ltée c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492*, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, président ; de même que *BROWN et BEATTY*, p. 380 et la jurisprudence citée.

⁴⁷⁴ Voir *ELKOURI* et *ELKOURI*, p. 646 : « equality of penalties does not represent equal justice ».

Ce facteur fut d'ailleurs retenu en 1944 par l'arbitre Harry Shulman, aux États-Unis, dans la décision *Ford Motor Co.*. Voici ce qu'il affirmait :

« ... A committeeman is not merely a friend of the employees, tied to them by bonds of sympathy and loyalty. He is also a Union member and a Union official. He has taken his « obligation » to the Union ; and, through the Union, he has pledged his honor and assumed the legal duty to observe the Contract with the Company. It is not a breach of his loyalty to his men to insist that they perform their duties and « bring (no) reproach upon » their Union, or to refuse to lead or join them in contrary conduct. Indeed, true loyalty to his men, as well as to his Union and to the Contract, requires him to do just that ; and to do it at the very time when his men are disinclined to heed his advice... If he fails to do this, he is at least not to join and give them leadership... »⁴⁷⁵.

Cette position fut reprise, par la suite, au Canada. Le juge Little affirmait, à ce sujet, dans la décision *Falconbridge Nickel Mines Ltd* :

« ... Where a union steward actively participates in a breach of the collective agreement he is subject to severer penalties than the rank and file union member by virtue of his position of leadership, and participation by a steward, either active or passive, in an illegal strike, is just cause for the penalty of discharge... »⁴⁷⁶.

En résumé, ceux qui retiennent ce facteur pensent que le représentant syndical doit faire tout en son pouvoir pour faire respecter les dispositions de la convention collective, dont celles de la renonciation à la grève et du recours à la procédure de griefs.

L'autre courant refuse de lui attribuer une responsabilité plus grande en raison de ses fonctions. L'arbitre Moisan affirme à cet égard :

« ...la responsabilité des officiers syndicaux existe avant tout en regard du syndicat et de ses membres. C'est le syndicat qui agit par ses officiers, tout comme dans le domaine corporatif,

⁴⁷⁵ Voir : *Ford Motor Co. and U.A.W.* opinion A-153 (1944) in *Shulman and Chamberlain*, Cases, p. 431 ; citée dans *PHELPS*, op. cit., pp. 123-4.

⁴⁷⁶ Voir : *Falconbridge Nickel Mines Ltd*, (1961) 12 L.A.C. 113, le 15 mai 1961, Judge W. Little.

la compagnie agit par ses officiers. Le syndicat et la compagnie comme tels répondent des gestes de leurs officiers. Si des gestes illégaux et dommageables sont posés par leurs officiers syndicaux, leur syndicat peut être poursuivi... » 477.

La Cour suprême du Canada s'est prononcée à ce sujet récemment dans la décision *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd* 478. Dans l'espèce, les salariés avaient débrayé illégalement. La convention collective prévoyait qu'un salarié pouvait être nommé président à temps plein du comité d'entreprise. Relativement à ses fonctions, on lisait entre autres à cet article :

« Il exerce ses fonctions à plein temps afin d'appliquer la convention en coopération avec les délégués réguliers et les membres du comité » 479.

Dans l'espèce, le juge Pigeon reconnaît que le président du comité de négociation ne cessait pas d'être un salarié de l'entreprise durant le temps consacré à ses activités. Quant aux obligations de ce dernier, il affirme :

« ... On allègue que le président du comité d'entreprise a des obligations envers le syndicat, pas envers la compagnie, et on réfère au jugement rendu dans l'affaire *Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Telephone Co.* (1971, 23 D.L.R. (3d) 18), sur lequel s'est fondée la cour divisionnaire. Je n'en disconviens pas et admetts que la compagnie ne pouvait se plaindre de l'inexécution d'une obligation de la part de Wilson puisqu'il n'en avait aucune » 480.

Le jugement majoritaire reconnaît que le président du comité d'entreprise « ne pouvait prétendre avoir été injustement congédié en raison de ses activités... dont il ne devait répondre qu'au syndi-

477 Voir : *Quebec North Shore and Labrador Railway*, précitée. Voir aussi : *Canadian Westinghouse Co.*, (1960) 10 L.A.C. 343, juge Lane ; *Dunat Industries Ltd.*, (1970) 22 L.A.C. 353, Palmer ; *Federation of Telephone Workers of British Columbia and B.C. Telephone Co.*, (1971) 23 D.L.R. (3rd) 18, (1972) 1 W.W.R. 476 ; *United Aircraft Co. of Canada Ltd c. International Union, Ontario High Court of Justice*, 74 CLC no 14 240, p. 15 087. Le Tribunal du travail du Québec favorise ce courant en soulignant que dans le cas contraire, l'employeur pourrait dominer le syndicat. Voir : *La Compagnie Price Liée c. R. Gagné et al.* (Québec Labour Court) (82 CLC 14, 144).

478 *Douglas Aircraft Company Ltd. et al. c. J.D. O'Shea, c.r.*, (1980) 1 R.C.S. 245.

479 *Ibid.*, à la p. 6.

480 *Ibid.*, à la p. 10-11.

cat » 481. Malgré cela, la Cour suprême mitige l'immunité attachée au poste. On affirme en effet :

« L'incitation à une grève en violation des dispositions de la convention débordait complètement le cadre des activités qui pouvaient faire partie des fonctions du président du comité d'entreprise. Par cet acte illégal, Wilson faisait quelque chose pour quoi il ne pouvait se prévaloir d'aucune immunité » 482.

La décision de la Cour suprême soulève plusieurs questions quant au statut juridique de certains représentants syndicaux. Une question de droit semble claire toutefois. Ces derniers, dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, n'ont pas d'obligations envers la compagnie et conséquemment ne peuvent à cet égard faire l'objet de mesures disciplinaires. Nous sommes en partie d'accord avec une telle position, tout comme nous favorisons le courant minoritaire qui refuse de tenir compte du facteur syndical dans l'imposition d'une sanction. Certes le statut juridique des salariés qui occupent des postes syndicaux est complexe. En fait, on peut affirmer qu'il s'agit d'un statut hybride, certaines obligations étant dues à l'employeur et les autres au syndicat ou aux membres de l'unité d'accréditation. En fait, nous sommes enclins à considérer les représentants syndicaux comme les mandataires du syndicat ou des membres ; conséquemment en matière syndicale et d'administration de la convention collective, sauf dispositions contraires, ces mandataires ne devraient rendre compte de leurs actes qu'au mandant. Par ailleurs, les gestes fautifs des mandataires pourraient au surplus impliquer la responsabilité civile du mandant, comme c'est le cas lors de débrayages illégaux 483.

481 *Ibid.*, à la p. 12.

482 *Ibid.*, à la p. 12. La dissidence du juge Estey est très intéressante en ce qu'elle nie à l'employeur le droit de congédier le titulaire d'un tel poste. Ce dernier, selon le juge dissident, n'est pas un « employé saut dans le sens où il possède un droit résiduel de reprendre sa classification antérieure s'il cesse d'occuper ce poste », (p. 29) Un peu plus loin, on peut même lire :

« Quoi qu'il en soit, il est évident que son statut d'« employé » ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires par la compagnie, quels que soient par ailleurs les autres droits ou effets qui peuvent résulter de la prétendue faute... » (p. 29).

Les auteurs pensent que cette opinion est trop absolue. Nous pensons avec déférence que le représentant syndical a toujours certaines obligations de loyauté envers son employeur en vertu du lien de préposition qui subsiste, même si ce salarié a des fonctions syndicales. Ce faisant, nous reconnaissons que l'employeur devrait pouvoir punir des comportements déviant qui contreviennent aux obligations qui subsistent.

483 Voir à ce sujet : C. D'AOUST et L. VERSCHELDEN, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, monographie no 8, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, aux pp. 26-27.

En matière d'application de la convention collective, s'il y a dérogation par le salarié-représentant syndical, l'employeur pourrait le punir pour l'acte déviant en soi, mais ne devrait pas considérer son poste syndical comme un facteur aggravant. Sauf dispositions contraires à la convention collective, le représentant syndical n'a pas une responsabilité plus grande que celle des autres salariés en matière de respect des règlements et dispositions du contrat collectif. C'est le syndicat accrédité qui légalement a cette responsabilité et qui doit voir à ce que ses représentants s'y conforment. Nous croyons par ailleurs que la notion d'exemplarité de la sanction ne devrait pas être un argument valable pour soutenir la thèse d'une responsabilité accrue du représentant syndical, ce dernier n'ayant pas d'obligations spéciales envers la compagnie. Au surplus, la considération d'un tel facteur dans l'impositoin d'une sanction disciplinaire pourrait être reconnue comme une pratique déloyale interdite par le *Code du travail*. L'article 3 reconnaît à tout salarié le droit de participer à la formation de l'association, à ses activités et à son administration. Donc, être titulaire d'un poste syndical est, selon nous, un droit résultant du *Code du travail*. Conséquemment, si l'employeur impose une mesure disciplinaire plus forte pour le seul motif que dans les circonstances le salarié était représentant, nous soumettons qu'il pourrait y avoir contravention à l'article 17.

En conclusion, le représentant syndical, au même titre que les autres salariés, peut être puni s'il contrevient aux obligations de son contrat de travail : il est alors puni au titre de salarié. Quant à sa fonction syndicale, elle n'implique que des obligations envers le syndicat, l'employeur devant poursuivre ce dernier lors d'une contravention aux principes de responsabilité civile ou à la convention collective.

3. La provocation de la part d'un supérieur

Dans cette dernière catégorie nous traitons sommairement des actes de l'employeur ou de ses représentants qui peuvent occasionner, favoriser ou même provoquer le manquement du salarié.

Les arbitres, dans l'évaluation de la cause juste, vérifient l'existence d'éléments de provocation de la part de l'employeur. Ces circonstances peuvent être invoquées comme facteur atténuant⁴⁸⁴ ou

484 Voir : BROWN et BEATTY, p. 378 ; ces auteurs affirment : « ... that fact (provocation), although perhaps not sufficient to completely exonerate or justify his misconduct, may nevertheless be relied upon to mitigate the penalty imposed... ». Voir aussi la jurisprudence citée et PALMER, aux pp. 229-30.

à l'occasion pour exonérer le salarié de tout reproche. Ce pourrait être le cas lorsqu'un supérieur provoque délibérément une bagarre avec un salarié, ce dernier n'exerçant que son droit de légitime défense⁴⁸⁵.

Par ailleurs, le fait qu'un supérieur envenime une situation déjà conflictuelle peut aussi être retenu par l'arbitre comme facteur atténuant. Si l'acte de mettre le feu aux poudres est répréhensible, le fait de l'aviver l'est aussi⁴⁸⁶. À cet égard, un arbitre américain a même déjà imposé au superviseur une obligation de tact et de compréhension envers les salariés⁴⁸⁷.

Quelquefois un ordre tout à fait déraisonnable, accompagné d'une menace de congédiement sommaire, peut constituer une provocation. Cette situation s'est présentée dans la cause *Taillefer et fils*⁴⁸⁸ où un contremaître menaça de congédier un salarié *illico* s'il cessait de travailler, même une seconde. En accueillant le grief, l'arbitre Brody avait alors affirmé :

« ... il est de notre avis qu'il y a un manque de responsabilité de la part d'un employeur d'assigner un contremaître déficient en connaissance de relations humaines et de travail à une usine où les employés sont syndiqués... »⁴⁸⁹.

En droit du travail, la notion de provocation n'a pas fait l'objet d'une définition précise comme c'est le cas en droit pénal⁴⁹⁰. Une

485 Voir par exemple : J.C. Hallmam Manufacturing Co. Ltd c. United Steelworkers Reports la-224, le 24 janvier 1967, R.W. Reville, arbitre, ou (1967) 18 L.A.C. 92. Cette décision est citée dans : *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 c. Wabush Mines* (1973) S.A.G. 1365, R. Doucet, arbitre et dans BROWN et BEATTY, p. 327.

486 Voir : *Gagnon et Lapointe Inc. c. Syndicat national des employés de Gagnon et Lapointe Inc.*, (1970) R.D.T. 423, à la p. 439 ou (1970) S.A.G. 526, J.V. Fleury, arbitre.

487 Voir : *Lone Star Heat Treat Corp.*, 62-1 CCH, Lab. Arb. no 8080, 1961, Mr. Williams, arbitre ; cette décision est citée dans, WILDER, loc. cit., à la p. 91.

488 *Taillefer et Fils Inc. c. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, local P-405*, (1971) S.A.G. 765, B. Brody, président.

489 *Ibid.*, p. 769.

490 Le droit pénal reconnaît la défense de provocation et des critères stricts sont retenus par les tribunaux pour l'invoquer. En effet, des critères subjectifs et objectifs sont utilisés pour déterminer si la provocation a effectivement eu lieu et si un homme raisonnable aurait réagi de telle façon dans les mêmes circonstances. La provocation est ainsi définie par le juge Devlin :

« ... Provocation is some act, or series of acts, done by the dead man to the accused, which would cause in any reasonable person, and actually causes in the accused, a sudden and temporary loss of self-control, rendering the accused so subject to passion as to make him or her for the moment not master of his mind ».

In *Duffy*, [1949] 1 All E.R., à la p. 932, citée dans J.C. SMITH and B. HOGAN, *Criminal Law*, third ed., Butterworths, London, 1973, à la p. 235.

décision nous donne toutefois quelques indications à ce sujet. Ainsi l'arbitre Jean Bérubé jugeant un grief de congédiement au motif que le salarié aurait assailli et menacé son contremaître affirme :

« D'abord, est-il vraiment établi que le contremaître ait eu ce comportement à l'endroit du plaignant ? Un témoin syndical l'a affirmé. Le contremaître l'a nié. De la part du plaignant, rien de bien probant sur ce fait dans ce qu'il a à deux reprises rapporté de l'événement : sa déclaration signée et sa déposition à l'enquête.

Et puis encore, même si on devait prendre le fait pour avéré, est-il véritablement un acte provocateur ? Ce geste constitue-t-il une provocation justifiant le plaignant d'intervenir, *de la façon que l'on connaît*, plus d'une heure plus tard, alors qu'il avait eu tout le temps voulu pour s'apaiser. La provocation pour valoir comme moyen de défense doit être *immédiate et proportionnée* à l'acte qui lui obéit. En la présente instance, toujours à supposer qu'elle soit prouvée, elle n'a sûrement aucune de ces deux caractéristiques »⁴⁹¹. (Italiques ajoutées).

Donc, selon cet extrait, deux critères apparaissent. Tout d'abord la provocation doit précéder immédiatement la réaction et celle-ci doit être proportionnelle à la provocation. Nous suggérons que le critère de l'« homme raisonnable » soit retenu pour évaluer le concept de proportionnalité. À tout événement, notre jurisprudence reste confuse quant à l'application de ce facteur atténuant et la jurisprudence des autres provinces ne nous est pas d'un grand secours à cet effet.

Outre la provocation pure et simple, nous croyons au surplus que d'autres comportements, assimilés à la provocation mais à des degrés moindres, pourraient être retenus comme facteurs atténuants. Ainsi le fait pour l'employeur de harceler le salarié, verbalement ou par une surveillance particulière, constante, pourrait être retenu en faveur du salarié fautif.

Même un comportement passif de l'employeur peut être invoqué à cet égard. Le fait pour l'employeur de monter un dossier disciplinaire sans prévenir le salarié des fautes qu'il commet, contrevient à l'équité et au principe de bonne foi qui doivent être à notre avis omniprésents dans ce domaine. Accepter un tel comportement

⁴⁹¹ *Gouvernement du Québec c. S.F.P.O.*, D.F.P.O., dossier no 02-72-6995, le 19 mars 1976, Jean Bérubé, arbitre.

équivaldrait à permettre à l'employeur de laisser un salarié déviant se diriger progressivement, sans connaissance de cause, vers la fin inéluctable qu'est la congédiement. Ce dernier principe recoupe selon nous une autre exigence énoncée antérieurement à l'effet que le salarié doit être avisé que son comportement le destine au « châtiment capital ».

Nous insistons toutefois sur l'exigence de la bonne foi de l'employeur en matière de droit disciplinaire. On lui reconnaît certes la faculté de punir des comportements déviants du salarié, mais à cette occasion, il ne doit pas mettre des embûches à la réadaptation de ce dernier.

Pour clore cette sous-section, mentionnons qu'il existe encore plusieurs autres manquements de l'employeur que l'arbitre peut invoquer dans l'évaluation de la cause juste. Le fait de ne pas donner les outils et instructions nécessaires, les ordres purement abusifs ou contraires à la loi et les manquements relatifs à la sécurité des travailleurs sont quelques exemples parmi d'autres. Ces divers manquements de l'employeur seront mentionnés et analysés quand ils se présenteront, lors de l'étude de la jurisprudence relative aux motifs à la source de la mesure corrective. Nous constatons alors que ces manquements peuvent avoir une importance marquée dans la décision de l'arbitre.

4. La surveillance électronique des salariés⁴⁹²

L'analyse des exigences particulières à l'imposition d'une mesure disciplinaire nous amène maintenant à nous interroger sur la surveillance⁴⁹³ de la conduite du salarié au moyen de caméras ins-

⁴⁹² À ce sujet voir : H.L. BLACK, Jr., « Surveillance and The Labour Arbitration Process », in : *Arbitration and the Expanding Role of Neutrals*, B.N.A. Whashington, 1970 ; L.M. BURKEY, « Employee Surveillance : Are there Civil Rights For The Man on The Job ? », in : *New York University Conference on Labour Proceedings*, B.A.N., 1968, Washington ; C.B. Carver, « The Inquisitorial Process in Private Employment » (1977) 63 *Cornell Law Review*, pp. 1-64 ; M.N. FLICS, « Employee Privacy Rights : A Proposal », (1978) 47 *Fordham Law Review*, pp. 155-202 ; Ministry of Labour, *Electronic Surveillance*, A Discussion Paper, no. 21, Toronto, Ontario, 1979, 28p.

⁴⁹³ Dans un rapport de recherche, le Ministère du travail de l'Ontario définit en ces termes le concept d'« électronique surveillance » : « Electronic surveillance » in the workplace is the currently popular term for use of a variety of technological devices which allow the user to observe, hear, or otherwise become aware of activity inside the workplace proper (internal surveillance) or in related areas as loading docks and parking lots (perimeter surveillance) ». *Ibid.*, p. 3.

tallées par l'employeur. Cette question est très pertinente en ce qu'elle met en opposition des intérêts divergents tout comme ce fut le cas lors de l'analyse de la jurisprudence relative à la notion de « règlement raisonnable ». De plus, cette problématique peut aussi soulever des arguments relatifs à la discrimination ou même à la provocation et au harcèlement.

La question de droit peut être ainsi formulée. L'employeur peut-il dans le cadre de son pouvoir disciplinaire exercer une surveillance permanente ou occasionnelle, totale ou partielle, au moyen de caméras visibles ou invisibles ? En d'autres termes, l'employeur peut-il de la sorte contrôler la discipline et la productivité de sa main-d'œuvre ?

Nous avons déjà indiqué au début de cet ouvrage que le trait distinctif du contrat individuel de travail résidait dans la notion de subordination juridique du salarié envers son employeur⁴⁹⁴ C. D'Aoust énonçait d'ailleurs à ce sujet :

« La notion de subordination juridique est une notion empirique. À côté des directives sur le choix des moyens, on devra donc considérer d'autres facteurs, tels le contrôle des résultats, l'assujettissement à un règlement de travail, l'exclusivité des services, etc... »⁴⁹⁵

Cette proposition retient donc que l'employeur peut contrôler le salarié. Ce fait est certes reconnu en droit du travail mais existe-t-il des limites à ce « contrôle » ? Est-ce que tous les moyens technologiques modernes sont permis pour exercer ce droit contractuel.

La jurisprudence arbitrale reconnaît depuis longtemps que l'employeur dans l'exercice de son droit de gestion peut, sauf indication contraire de la convention collective, imposer certains contrôles aux salariés. Ainsi, l'employeur peut utiliser l'horloge-poinçon pour contrôler le temps de travail⁴⁹⁶ du salarié ; dans la décision *Re Dominion Dairies*⁴⁹⁷, l'arbitre Weatherhill a par ailleurs reconnu à l'employeur le droit d'installer sur les véhicules utilisés par les salariés des « tachimètres à enregistrement ». Ce dernier arbitre affirme :

494 Voir C. D'Aoust, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Librairie des Presses de l'Université de Montréal, 1971, à la p. 5.

495 *Ibid.*, à la p. 6.

496 Voir : PALMER, p. 467 et la jurisprudence citée.

497 (1979) 20 L.A.C. 315.

« It is no doubt true that tacograph cards would provide evidence which might be the basis of discipline of an employee. The record furnished by the machine has more uses than this, however. It provides a record of hours worked, it can be of use in matters of vehicle maintenance and it can provide essential data for purpose of route analysis. It is said by some to be a safety device and it would certainly appear to have some deterrent value against excessive speeds in the operation of vehicle. There is no allegation that the use of the machine would not be legitimate for these latter purposes. The company is, it goes without saying, entitled to know what its employees do when they are going about the company's business in its vehicles. Its supervisors could quite properly check up the whereabouts of employees ; the tacograph simply assists in the efficient and objective performance of this function. »⁴⁹⁸

En somme, l'employeur peut exercer un contrôle sur le travail du salarié ; mais il y a des limites imposées par la jurisprudence arbitrale et la loi, selon nous. Précisons tout de suite que très peu de décisions furent rendues à ce sujet au Canada. Au Québec, en 1972, l'arbitre Guy Dulude faisait le point sur cette question dans la décision *Liberty Smelting 1972 Ltd.*⁴⁹⁹ Dans l'espèce, l'employeur avait installé, sur une base temporaire, un appareil de télévision à circuit fermé dans l'usine, aux fins de prévenir les vols. Quoique relativement succincte cette décision est d'un apport précieux en ce qui a trait aux principes à appliquer. En effet, tout en reconnaissant à l'employeur le droit d'utiliser des caméras, vu les circonstances particulières, cet arbitre lui impose des limites très strictes. Il affirme en effet :

« Il ne fait aucun doute dans mon esprit, qu'à moins de dispositions expresses ou implicites au contraire dans la convention, l'employeur ne peut utiliser des circuits de télévision fermés à des fins disciplinaires ou analogues.

L'ouvrier travailleur n'est pas un robot non plus qu'un esclave, se fut-il engagé par contrat à consacrer tout son temps et toute

498 *Ibid.*, pp. 317-318. PALMER cite au surplus la décision *Re Ford Motor*, (1971) 23 L.A.C. 96, rendue par le même arbitre et qui confirmait « the installation of electronic surveillance of the company gate and parking lot, even though it incidentally resulted in surveillance of some employees at certain times » à la p. 465.

499 *Liberty Smelting Works (1972) Ltd.* c. *Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'aéronautique et des instruments aratoires d'Amérique (U A) local 1470*, (1972) S.A.G. 1039, G. Dulude, arbitre.

son énergie à un employeur pour un travail donné. En tout temps et en tout lieu, il conserve sa dignité d'homme, sa liberté individuelle.

Il répugne à l'esprit qu'au cours des opérations quotidiennes de son travail il soit constamment sous observation électronique au moyen de caméras braquées sur lui, que tous ses moindres gestes puissent être épiés de façon continue tel un microscope sous le microscope (...)

Compte tenu des circonstances particulières qui l'obligent en quelque sorte à avoir recours à de tels moyens extraordinaires de surveillance, il y a lieu d'autoriser la compagnie à installer des caméras de télévision pour surveiller les endroits clés de l'usine où les vols peuvent généralement se produire. Cependant, il ne sera pas permis à la compagnie, sous aucun prétexte, de fixer l'objectif de ses caméras à un employé en particulier, de manière courante.

De plus, il y a lieu de limiter à trois (3) le nombre de caméras dans l'usine et à deux (2) le nombre des appareils récepteurs. Quant à l'usage de tels appareils, il devra être strictement réservé à la prévention du vol. La compagnie ne devra jamais utiliser ces appareils pour fins de surveillance de la production ni pour des fins disciplinaires, sous peine de déchéance de ses droits au maintien en opération d'un tel système. » 500.

D'aucuns reconnaîtront que des intérêts opposés s'affrontent en ce domaine. D'une part, l'employeur argue le plus souvent que ce type de surveillance est requis pour des questions de sécurité et de contrôle de la productivité 501. D'autre part, les salariés soulèvent des arguments relatifs aux droits de l'homme, à la dignité humaine et à la vie privée. A ce sujet, les tribunaux et arbitres adoptent des positions diverses. Certains rejettent d'emblée tout droit à la vie privée du salarié au travail. C'est *inter alia* la position de l'arbitre américain R. Mittenhail dans la décision *F.M.C.* et *W.A.W.* 502. D'autres, sans discuter la nature de ce droit, reconnaissent que « privacy as a human value has meaning in the employment rela-

500 *Ibid.* à la p. 1044 et 1045.

501 Voir à ce sujet : Ministry of Labour, *Electronic Surveillance, A Discussion Paper*, no. 21, 1979, Toronto, pp. 4-5.

502 46. Lab. Arb. 335, 1966. Il affirme en effet :

« The right of privacy concerns an individual's right not to have his statements, actions, etc. made public without his consent. But this serves only to protect him against the publication of his PRIVATE statements or PRIVATE actions. It should be evident that an employee's action during working hours are NOT PRIVATE actions ».

tionship » 503. Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* 504 contient des dispositions qui sont pertinentes à notre problématique. L'article 4, en effet, édicte que « toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ». Le droit au respect de sa vie privée est prévu à l'article 5. Nous croyons que c'est toutefois l'art. 46 qui est le plus important ici. Il édicte en effet que :

« Quiconque travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables. »

Il faut donc déterminer si la surveillance électronique *per se* est une condition de travail « raisonnable » et quand elle peut, s'il y a lieu, devenir déraisonnable. Nous soumettons quant à nous qu'il est préférable d'examiner la question à l'étude sous l'angle de la « condition de travail raisonnable » plutôt que par le concept de « droit à la vie privée ». Il faut en effet reconnaître qu'en milieu de travail, sauf exception très particulière (par exemple, l'usage des toilettes, l'administration de premiers soins en cas de malaise ou d'accident, etc.), la vie privée du salarié est plutôt restreinte.

Nous suggérons, sur un plan strictement normatif, qu'une surveillance complète et constante des salariés sauf exception, constitue une condition de travail déraisonnable et que l'employeur, s'il l'exerce sans nuance, excède son pouvoir disciplinaire. Évidemment la convention collective peut contenir des dispositions à ce sujet. Ces dispositions négociées ne devraient toutefois pas contrevenir à la loi, dont la *Charte des droits et libertés de la personne*. À

503 Ministry of Labour, *Electronic Surveillance, op. cit.*, à la p. 12. Ce n'est pas notre intention, dans le cadre de cette section de discuter même sommairement de l'existence d'un « right of privacy » dans les provinces de *Common law*. Nous nous contenterons d'indiquer qu'en *Common law*, du moins dans les provinces canadiennes et en Angleterre, ce droit n'est pas reconnu de façon explicite. Certaines provinces ont toutefois édicté des lois à cet égard. Voir à ce sujet : *The Protection of Privacy Act*, S.C. 1973-74, c. 50 (fédéral) ; *The Privacy Act*, S.B.C. 1968, c. 39 ; *The Privacy Act*, S.S. 1974, c. 80 ; *The Privacy Act*, S.M. 1970, c. 74. Ces législations protègent dans une certaine mesure la vie privée des citoyens en créant un tort sur lequel le plaignant peut fonder une action en justice. Voir à cet effet : J.G. FLEMING, jr., *The Law of Torts*, fifth ed., The Law Book Company Limited, Sydney, 1977, pp. 590 et seq. ; H.J. GLASSBEEK, « Outraged Dignity : Do We Need a New Tort », (1968) 6 *Alberta L. Rev.*, pp. 77-94 ; S.D. WARREN, et L.D. BRANDEIS, « The Right To Privacy », (1980) 4 *Harv. L. R.*, pp. 193 et seq. ; P.H. WINDFIELD, « Privacy », (1931) 47 *L.Q.R.*, pp. 23-42 ; W.L. PROSSER, « Privacy », (1968) 48 *Cal. L.Rev.*, pp. 383 et seq. ; G. MARSHALL, « The Right to Privacy ; A Skeptical View » (1975) 21 *McGill L. J.*, pp. 242-54 ; P. BURNS, « The Law and Privacy : The Canadian Experience », (1976) 54 *Can. Bar. Rev.*, pp. 1-64.

504 L.O. 1977, c. 12.

notre connaissance, aucune décision des tribunaux civils québécois n'a discuté de cette question.

On ne peut toutefois passer sous silence la décision arbitrale ontarienne *Puretex Knitting Co.*, rendue le 29 mai 1979, par S.R. Ellis⁵⁰⁵. Dans l'espèce la compagnie avait installé neuf caméras dans l'usine. Le syndicat contesta ce geste unilatéral et porta plainte, sans succès, au Ontario Human Rights Commission. Par suite d'une grève, une entente fut négociée par laquelle la caméra à l'entrée des toilettes des dames serait éliminée mais que pour le sort des autres, on aurait recours à un arbitre.

Après une revue de la jurisprudence tant américaine que canadienne, l'arbitre énonce ainsi les principes à suivre :

« ... Thus, where a company gives assurances that cameras will not be resorted to for disciplinary purposes or for supervising production work, even constant surveillance may be justified in order to deal with a massive intractable security problem (...). Or non-constant surveillance (i.e. rotating cameras) may be justified to deal with a theft problem so serious that it threatens a company's existence (...). Or constant video-tape surveillance for short periods of time for the purpose of training operators may be acceptable because of its efficiency as a training device (...).

It is clearly a matter of balancing competing considerations after recognizing that any use of cameras that observe employees at work is intrinsically seriously objectionable in human terms with the degree of objection depending on the way the cameras are deployed and the purpose for which they are used and ranging from unacceptable in the case of constant surveillance of conduct and work performance to probably non objectionable in the case of short term individual application for training purposes »⁵⁰⁶.

⁵⁰⁵ *Puretex Knitting Co. Ltd c. Canadian Textile and Chemical Union*, décision non rapportée, June 1979, S.R. Ellis, arbitre.

⁵⁰⁶ *Ibid.*, à la p. 28.

⁵⁰⁷ Généralement, le droit de punir revient aux cadres. Toutefois, ce concept est très large et des distinctions importantes doivent être apportées. A cet égard, la jurisprudence relative au concept juridique de « salarié » à l'article 1) du *Code du travail* peut être utile. Cet article exclut en effet de la définition législative les personnes qui sont employées à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés ». Voir à ce sujet : R. BLOUIN, « La qualification des cadres hiérarchiques par le Code du travail », (1975) 30 *Relations industrielles*, pp. 478 à 512.

Dans sa conclusion, l'arbitre a interdit à l'employeur d'utiliser les caméras dans le département de production parce que les salariés ressentiraient « a sense of constant surveillance » et parce que l'employeur n'avait pas démontré « a theft or pilfering problem of serious proportions ».

En résumé les propositions suivantes peuvent être énoncées.

1. L'employeur peut, en vertu de la notion de subordination juridique et sa fonction de gestion, contrôler le travail des salariés ;
2. *prima facie*, l'employeur ne pourrait recourir à l'utilisation de caméras pour surveiller le comportement et la productivité des salariés au travail ;
3. une telle surveillance est permise dans des circonstances particulières, par exemple lorsque l'employeur peut démontrer qu'un problème sérieux de sécurité existe et que ce type de surveillance pourra à court terme ou moyen terme l'aider à le surmonter ;
4. une surveillance continue pourrait, croyons-nous, constituer une condition de travail déraisonnable et contrevenir à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec).

SECTION II — De quelques principes généraux applicables au moment de la contestation de la décision de l'employeur

Tenant pour acquis que le salarié a commis une faute, l'employeur réagit et impose une mesure corrective de son choix, compte tenu de l'évaluation objective et subjective qu'il fait du manquement. Avant d'énoncer les principes relatifs à la contestation de la mesure corrective, mentionnons qu'il est impératif que cette dernière soit imposée par une personne en autorité. Le pouvoir disciplinaire est une prérogative patronale qui ne doit être exercée que par l'employeur ou son représentant. Ce principe simple en soi peut s'appliquer difficilement lorsque l'organisation administrative est très complexe, comme c'est le cas dans la Fonction publique⁵⁰⁷. À défaut, la sanction imposée serait nulle *ab initio*. L'opinion de l'arbitre Jean Bérubé abonde dans ce sens. Il affirme d'ailleurs :

« ... Or pas de doute possible, cette mesure disciplinaire prise et annoncée par un employé du Gouvernement non habilité à

⁵⁰⁸ *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec c. Ministère du tourisme, de la chasse et de la pêche*, (1977) S.A.G. 396, à la p. 396. J. Bérubé, arbitre.

prononcer de telles sanctions est nulle de nullité absolue » 508.

Les arbitres exigent par ailleurs que l'employeur procède à une enquête minutieuse avant d'imposer la sanction. Toute précipitation de l'employeur peut être retenue contre lui 509. Les arbitres admettent même la suspension administrative pour procéder à cette enquête, sans qu'il y s'ensuive une double sanction ; nous y revenons 510.

Dans cet ordre d'idées, le délai entre l'imposition de la sanction et le manquement doit être raisonnable. Cette exigence peut dans certains cas être fatale à l'employeur. Par exemple, dans la décision *Gauthier Ltée*, un salarié fut congédié, entre autres pour avoir utilisé un camion de la compagnie à des fins personnelles et ce, à la connaissance de l'employeur. Discutant des délais d'imposition de la sanction, l'arbitre P. Verge affirme :

« ... D'autre part, l'écoulement d'une si longue période depuis le temps où l'employeur aurait pu imposer une sanction au salarié et le moment du congédiement constituée à lui seul, selon les principes généraux du droit, une fin de non-recevoir » 511.

Qu'en est-il maintenant de la contestation proprement dite. Nous savons que le salarié qui se croit lésé par la mesure patronale déposera un grief. Dans la plupart des cas, ce dernier sera d'abord débattu dans le seul cadre de l'entreprise (procédure interne de grief) et s'il y a lieu, débouchera sur l'arbitrage.

À chacune de ces étapes de la contestation, il existe des exigences de forme et de procédure qui doivent être respectées par les parties. Ces règles ont essentiellement pour but d'assurer que le salarié ait toutes les chances de se défendre, que le litige soit

509 Voir : *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat national de la construction de Hauteville*, R.D.C.D. no 527-1, le 17 avril 1967. V. Melançon, arbitre ; *Compagnie G. Lapalme Inc. c. Syndicat national des employés de transport postal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 530-3, mars 1970. L.-M. Tremblay, arbitre ; *Association des industriels laitiers de la Ville de Québec Inc. (section de Québec) (Laiterie City Ltée) c. Syndicat catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 97. P. Verge, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26. A. Rousseau, arbitre ; *Gaz Métropolitain Inc. c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1970) S.A.G. 262. J.-P. Grégoire, président. Voir aussi : PALMER, p. 228.

510 Voir : *Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools c. Régie des alcools*, (1968) R.D.T. 513. V. Trépanier, arbitre.

511 *Association nationale catholique des commis quincailliers et matériaux de construction de Québec Inc. c. Gauthier Ltée*, (1970) S.A.G. 92, à la p. 95. P. Verge, arbitre.

étudié équitablement, bref que tous les impératifs d'une saine justice à l'égard des parties soit respectés.

A — Exigences propres au recours interne

À ce sujet, nous traitons principalement de l'obligation pour l'employeur de respecter les formes prescrites à la convention collective et de fournir au salarié les motifs qui ont incité la mesure correctrice 512.

La plupart des conventions collectives prévoient une procédure interne de réclamation pour les salariés et l'association accréditée. De plus, une grande majorité de ces conventions contiennent des procédures particulières ayant trait aux mesures disciplinaires et au congédiement 513. Par exemple, la convention collective peut prévoir que le salarié ou le syndicat recevra, dans un laps de temps déterminé, un avis écrit préalable à la mesure disciplinaire, et que les motifs seront énoncés. Les exigences ont aussi trait à l'obligation de l'employeur d'aviser ou de rencontrer le syndicat 514 ou d'entendre le salarié avant d'arrêter sa décision. À cet égard, soulignons que la jurisprudence arbitrale reconnaît, en l'absence de toute clause dans la convention collective, le droit du salarié, à ce stade préalable, de plaider sa cause 515.

512 A cet égard, il serait sans doute utile que s'imprime dans le vocabulaire de la jurisprudence arbitrale une distinction entre mesures disciplinaires motivées et justifiées. Une mesure pourrait être adéquatement motivée sans pour autant être justifiée (e.g. s'il y a disproportion entre le manquement et la réaction patronale) et vice-versa.

513 Ainsi, au premier janvier 1977, 75.1% des conventions collectives de l'industrie manufacturière au Canada contenaient des dispositions accélérant la procédure normale de grief en cas de congédiement. Voir : Canada, Ministère du travail, Direction des données sur le travail, *Dispositions des grandes conventions collectives concernant les employés de l'industrie manufacturière au Canada* (1^{er} janvier 1977), Ottawa, p. 22. Les données les plus récentes démontrent une baisse de ce taux dans l'industrie manufacturière au Canada. En effet, au premier juillet 1979, 74.4% des conventions collectives contenaient des dispositions particulières à ce sujet. Toutefois, ce dernier rapport est plus explicite quant au contenu des dispositions. C'est ainsi que 50.2% des conventions prévoient une réduction du nombre de paliers de grief ; 17.1% une réduction des délais entre les paliers de grief ; 6.1%, une réduction du nombre de paliers de grief et des délais ; 6%, d'autres dispositions. Voir : Canada, Ministère du travail, Direction des données de l'industrie manufacturière des grandes conventions collectives concernant les employés de l'industrie manufacturière au Canada, (1^{er} juillet 1979), Ottawa, p. 25. Pour la situation québécoise, voir F. MORIN et R. BLOUIN, *L'arbitrage de griefs au Québec*, coll. Relations du travail, no 9, P.U.L., Québec, 1975, p. 94. Il est à noter que la seconde édition de l'ouvrage de Morin et Blouin ne contient pas de statistique à ce sujet.

514 Voir : BROWN et BEATTY, p. 280 et PALMER, à la p. 217.

515 Voir : *Hôpital de Saint-Jean c. Association des employés de l'hôpital de Saint-Jean*, (1963) R.D.T. 97. R. Ouimet, président ou R.D.C.D. no 525-1 ; *Union des chauffeurs*.

Ces exigences et procédures inscrites dans la convention sont considérées comme essentielles par les arbitres. Leur non-observance peut même vicier *ab initio* la mesure patronale⁵¹⁶. En effet, les arbitres sont plutôt formalistes en cette matière. Cet *obiter dictum* de l'arbitre R. Tremblay le démontre :

« ... Le présent conseil d'arbitrage est de la deuxième école [formaliste] et considère que les parties qui ont pris la peine d'écrire dans leur convention collective un processus à suivre par l'employeur dans la prise de décision et l'imposition d'une mesure disciplinaire en ont fait une condition de fond qui lie les parties et que l'employeur doit respecter »⁵¹⁷.

Dans cet ordre d'idées, certaines questions ont trait au droit du salarié d'exiger la présence du représentant syndical lors d'entrevues avec l'employeur, qui peuvent mener ce dernier à punir le salarié. Si un tel droit est inscrit dans la convention collective, la solution de cette question est assez simple, l'employeur devant alors s'y conformer diligemment. Dans le cas contraire, la réponse est plus délicate et mérite d'être nuancée selon qu'un grief a ou non été soulevé. Si aucune sanction n'a encore été imposée, le salarié n'a pas un droit strict à la présence de son représentant syndical. Lors d'un grief relatif à l'assignation d'un salarié, cette objection fut soulevée par le salarié et l'arbitre J.-Paul Lemieux a discuté assez longuement de cette question. Il affirme :

« Nous devons répondre à cette double question : l'hôpital peut-il convoquer et rencontrer seul un salarié pour une raison

feurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 c. Bræzeau Transport Inc., (1976) S.A.G. 1494, M. Gravel, arbitre.

516 Cette question a fait l'objet d'un débat important dans la jurisprudence arbitrale et la Cour suprême a déjà eu l'occasion de statuer à ce sujet. Voir par exemple : *General Truck Drivers' Union c. Hoar Transport Co. Ltd.*, (1969) R.C.S. 634, commentée par F. MORIN, « Les arbitres nommés par les parties sont-ils liés par les délais de procédure établis à la convention collective ? », (1969) 24 *Relations industrielles*, p. 589 et seq. ; *Union Carbide Co. Ltd c. Paul C. Weiler et al.*, (1968) R.C.S. 966 ; *Port Arthur Shipbuilding Co. c. H.W. Arthurs*, (1969) R.C.S. 85. Pour une revue sommaire de la jurisprudence ayant trait à l'obligation de respecter ces procédures, voir entre autres : *Pavillon St-Charles de Limoilou c. S.C.F.P., local 1284*, (1975) S.A.G. 1772, L. Bélanger, arbitre. *Corporation Les Deux Rives (Pavillon Dagenais) c. S.C.F.P., local 1336*, (1975) S.A.G. 608, J. Morsan, président. Cette question importante a aussi été traitée dans la doctrine, voir : MORIN et BLOUIN, pp. 190 et seq. Mentionnons enfin que les parties soulevent à cet égard une multitude d'objections préliminaires. Ces dernières sont exclues du cadre de cette recherche ; elles n'en ont pas moins une importance capitale dans la solution des griefs de congédiement en certains cas.

517 Voir : *Cie Paquet Inc. c. Syndicat des employés de magasins de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 1291, R. Tremblay, président.

ou pour une autre ? Un salarié peut-il se présenter à un rendez-vous en compagnie d'un représentant syndical ? Tout en reconnaissant l'existence bien réelle de ces deux droits, nous déclarons cependant que ceux-ci ne peuvent pas être exercés nécessairement au même moment. Une bonne partie de la réponse et peut-être même toute la réponse au présent litige se situe au niveau de la convention elle-même.

Le point suivant ou un de même nature n'a jamais été négocié : le droit du salarié de se faire accompagner en tout temps et en toute occasion par un représentant syndical. Un salarié qui reçoit un avis de convocation fait dans les formes n'a pas tellement le choix. Il doit se rendre à la rencontre s'il ne veut pas être pénalisé. La convention étant actuellement silencieuse sur cette question, l'employeur peut exiger de recevoir un employé seul ou encore accepter de le recevoir en présence d'un représentant syndical. Il n'y a apparemment qu'une façon pour les représentants syndicaux de rencontrer les autorités de l'établissement ; cela doit se faire sur rendez-vous.

Dans certaines clauses particulières de la convention, on s'est entendu sur la capacité d'agir des représentants syndicaux. Un employé qui veut consulter son dossier personnel peut le faire en présence d'un représentant syndical. Le salarié qui veut soumettre un grief à la personne en charge du personnel peut le faire en compagnie d'un ou des représentants du syndicat. Les interventions ou les démarches syndicales sont toujours possibles si celles-ci s'inscrivent à l'intérieur de l'application de la convention et si elles se font selon les conditions convenues.

La rencontre isolée d'un salarié avec les autorités de l'établissement est une situation qui n'a pas été négociée par les parties et qui n'apparaît pas comme telle dans l'une ou l'autre des dispositions négociées. La directrice des soins infirmiers avait par conséquent le pouvoir de demander à M. Roy de venir seul à son bureau. L'hôpital ne peut certainement pas agir de façon incompatible avec une disposition qui n'existe pas. Le droit d'assigner un employé à une fonction, le droit de le surveiller et le droit de le diriger dans son travail incluent vraisemblablement le pouvoir accessoire de s'entretenir, de parler ou de discuter avec lui, à un moment donné, des termes et des conditions de son affectation.

Si un salarié juge qu'il a été lésé lors d'un entretien avec les autorités de l'établissement, il n'a qu'à se plaindre à la par-tie syndicale ou à soumettre un grief selon la procédure habi-

tuelle. Rien n'empêche les représentants du syndicat de rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Dans l'état actuel de la convention, nous disons que l'hôpital a ce droit de convoquer et de recevoir un salarié seul à ses bureaux.

Cette question fut aussi traitée⁵¹⁸ dans la jurisprudence et la doctrine américaine. Elle fut toutefois analysée dans le cadre des « unfair labour practices ». La Cour suprême des États-Unis, dans la décision *J. Weingarten*⁵¹⁹, reconnut récemment le droit du salarié à cette représentation syndicale. Quoique les règles du droit américain diffèrent à cet égard substantiellement des nôtres, certains arguments du tribunal peuvent être transposés. Parlant de la présence du représentant, on affirme en effet :

« ... This presence constitutes « an assurance to other employees (...) that they can detain his (the union steward's) aid and protection if called upon to attend a like interview » and was analogized by the Court to walkouts and work stoppages in support of a discharged employee for « mutual aid and protection ». The union steward's presence at such interviews is therefore considered a direct presentation of the interests of all the employees : a demand for the steward's assistance is in effect a demand for collective assistance »⁵²⁰.

Quoi qu'il en soit, nous pensons qu'une telle politique devrait être reconnue dans le droit disciplinaire et inscrite dans les conventions collectives. Le salarié est souvent de fait dans une position incertaine, sinon inférieure, lorsqu'il subit un interrogatoire de la part des représentants de l'employeur qui, même de bonne foi, peuvent amener le salarié à poser des gestes regrettables. La présence d'un représentant syndical plus aguerri aux procédures du droit disciplinaire pourra mettre en garde le salarié contre certaines politiques de l'employeur, qui mettraient ses droits en péril. Palmer cite deux arguments en faveur de la représentation syndicale à ce stade. On y lit une citation de la décision *Re Fleet Industries* de l'arbitre Arthurs :

⁵¹⁸ *Le Centre hospitalier St-Vincent-de-Paul c. Syndicat des salariés du Centre hospitalier St-Vincent-de-Paul (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 926-00-23, le 25 mai 1977, J.-P. Lemieux, président.

⁵¹⁹ *N.L.R.B. c. Weingarten Inc.*, 95 S. Ct. 959 (1975) cité dans P.N. ERICKSON et C.E. SMITH, « The Right of Union Representation During Investigatory Interviews », (1978) 33, *Arbitration Journal*, pp. 29 à 35, à la p. 32; voir aussi : W.B. NELSON, « Union Representation During Investigatory Interviews », (1976) 31, *Arbitration Journal*, pp. 181 à 190.

⁵²⁰ *N.L.R.B. c. Weingarten Inc.*, arrêt précité.

« But if the union representative was barred from the discussion altogether, two risks might arise. First the employee might irreparably harm his own position by some ill-advised statement to the investigator, not realizing (...) that he was not obliged to make any statement at all. If present, the union official might inform him of his rights. Secondly, if a union representative is not present in such a situation, the union is potentially prejudiced when it later considers processing the grievance through to arbitration. If present, the union might conceivably elect not to proceed further with the matter, or conversely to pursue the employee's interest as vigorously as possible, depending on the impressions received during that first, critical interview »⁵²¹.

Nous sommes tout à fait en accord avec une telle position. Par ailleurs, lorsqu'un grief a déjà été soulevé, nous pensons, comme le grief appartient au syndicat accrédité sauf dispositions contraires, que l'employeur devrait toujours discuter du litige en présence du syndicat. De toute façon, une clause précise à cet égard évitera bien des objections.

Passons maintenant au sujet principal de cette section soit l'obligation pour l'employeur de fournir aux parties intéressées les motifs de la mesure corrective.

L'employeur doit motiver sa décision au moment où elle est prise. Il ne peut garder secrètes les raisons pour ne les dévoiler qu'au stade de l'arbitrage. L'arbitre a par ailleurs juridiction pour déclarer que les motifs fournis par l'employeur furent insuffisants et imposer la sanction appropriée.

Cette obligation, création de la jurisprudence arbitrale, est maintenant incorporée dans nombre de conventions collectives. Le plus souvent, une clause de la convention prévoit que l'employeur devra fournir au salarié les « raisons » et « faits » à la base de la décision et ce, dans un certain délai, relativement court. Par ailleurs, l'employeur s'engage souvent à donner avis au syndicat qu'une mesure a été imposée à un salarié.

Les principes à la base de cette obligation, s'ils sont relativement simples, posent cependant des problèmes dans leur application. Ces derniers sont reliés à la notion de suffisance des motifs.

⁵²¹ *Re Fleet Industries*, 10 L.A.C. (2d) 69, cité dans PALMER, p. 605.

On doit tout d'abord s'interroger sur les objectifs d'une telle exigence. Elle profite en fait à toutes les parties mais tout particulièrement au salarié.

Dans un premier temps, le salarié doit connaître les manquements qu'on lui reproche pour « décider du bien-fondé de la décision de l'employeur et décider s'il doit faire grief »⁵²². Le salarié doit, par ailleurs, connaître ces motifs pour pouvoir se défendre adéquatement à chacune des étapes de la procédure de grief et à l'arbitrage. À cet égard voici ce qu'affirmait l'arbitre A. Gervais dans la décision *Commission scolaire régionale du Golfe*⁵²³.

« Il est de l'essence même du Droit du Travail et de la plus élémentaire justice que cet employé sache sur quoi l'employeur se base pour lui imposer ce qui en droit du travail est considéré comme une peine capitale à savoir le congédiement. Il faut que l'employé puisse se préparer de façon juste et équitable et être en mesure de faire toutes les représentations légales susceptibles de l'aider lors de l'audition de son grief... »⁵²⁴.

L'arbitre A. Rousseau pour sa part considère que « la seule fin poursuivie par l'imposition de cette obligation c'est d'assurer l'information adéquate au salarié »⁵²⁵.

Dans le même sens, le syndicat accrédité tire bénéfice de cette exigence comme le mentionne J.-L. Pélouquin dans la décision *Sanatorium St-Jean de Macamic*⁵²⁶.

« Cette clause a d'ailleurs pour but de renseigner immédiatement le syndicat sur les motifs véritables du congédiement afin de lui permettre de décider s'il doit défendre le grief de son co-

⁵²² Voir : *Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale Lapointe c. Commission scolaire régionale Lapointe*, (1975) S.A.G. 1592, F. Morin, président.

⁵²³ Voir : *Commission scolaire régionale du Golfe c. Y. Jordan*, R.D.C.D., no 332-3, avril 1969, p. 4, A. Gervais, arbitre.

⁵²⁴ *Ibid.*, à la p. 4.

⁵²⁵ *Le syndicat des employés de métier de l'Hydro-Québec c. La commission hydroélectrique de Québec*, (1978) S.A.G. 253, à la p. 257, A. Rousseau, arbitre. Mentionnons que le fait pour un salarié de soulever un grief avant l'expiration du délai accordé à l'employeur pour donner des motifs ne peut être considéré comme une renonciation tacite (waiver) du droit de recevoir cet avis. Voir à cet égard : *Ecole Notre-Dame-de-Liesse c. Union des employés de service, local 298*, (1974) S.A.G. 834, à la p. 845, J.-M. Deporcq, président.

⁵²⁶ *Sanatorium St-Jean de Macamic c. Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-03, le 31 janvier 1967, J.-L. Pélouquin, arbitre.

tisant ou le convaincre de ne pas le porter jusqu'à l'arbitrage. Permettre à l'hôpital d'attendre à l'arbitrage pour invoquer les véritables motifs du congédiement, ce serait placer le syndicat dans une position plutôt difficile⁵²⁷.

Enfin on reconnaît que cette obligation profite aussi à l'employeur en ce qu'elle a pour effet de l'obliger à user d'une plus grande prudence et d'un plus grand discernement au moment de la prise de décision⁵²⁸. Pour l'arbitre M. Pelletier cela ne peut que contribuer à favoriser les bonnes relations entre l'employeur et ses employés. De plus, selon ce dernier, on délimite ainsi le litige entre les parties avant même que le tribunal d'arbitrage n'en soit saisi⁵²⁹.

Somme toute, cette exigence profite, à divers degrés, à toutes les parties au litige. À notre avis, l'objectif principal consiste à informer le salarié et le syndicat afin qu'ils puissent se défendre légitimement et qu'ils ne soient pas pris par surprise lors de l'audition du grief à l'arbitrage⁵³⁰; du même coup, cela permet aux parties de limiter le débat en empêchant que de nouveaux motifs, sauf exception, soient invoqués à l'arbitrage. Nous discuterons de cette dernière question ultérieurement dans cette section. Qu'en est-il maintenant de la suffisance des motifs ?

Cette question a trait plus spécifiquement au contenu réel des motifs invoqués par l'employeur. Il est donc question du degré de précision que les arbitres exigent, ces derniers jugeant invalides un motif trop général ou imprécis.

Il est pertinent à cet égard de tenter de définir au préalable certains concepts. Nous avons déjà indiqué que les parties dans la

⁵²⁷ *Ibid.*, aux pp. 3 et 4.

⁵²⁸ Il pourrait toutefois y avoir des inconvénients pour l'employeur, du moins selon l'opinion dissidente de l'honorable juge L'Heureux-Dubé de la Cour d'appel du Québec dans la décision *Hôpital Régina Lée* (1980) C.A. 378. Elle affirme en effet :

« Exiger de l'employeur qu'il fournisse tous les détails et toutes les précisions est onéreux et peut même être préjudiciable à ses intérêts. L'employeur dont la responsabilité pour les actes fautifs commis par ses employés dans l'exercice de leurs fonctions est irréfragable (art. 1054 c.c.) est susceptible de s'incriminer en spécifiant les fautes qu'il reproche à son employé. Ce serait le cas, entre autres, si l'employé dans le cours de son emploi causait la mort ou des blessures à un tiers. Cet aveu extra-judiciaire pourrait être invoqué contre l'employeur », à la p. 383.

⁵²⁹ *Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal c. Syndicat des employés de l'Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal*, (1976) S.A.G. 435, M. Pelletier, président.

⁵³⁰ Voir à ce sujet : J.M. McINTYRE, « Surprise, Surprise : New Grounds at the Hearing », in : HICKLING (1978), pp. 22 à 45.

convention collective exigent que les « motifs » ou « raisons » et les « faits » soient divulgués. Qu'impliquent ces concepts ?

Le « motif » selon l'arbitre J. Moisan dans la décision *Les Deux Rives*⁵³¹ signifie « plus qu'une rationalisation, une intellectualisation ou le condensé abstrait d'une situation. Il signifie les raisons concrètes qui ont amené à poser le geste de congédiement ».

En ce qui a trait aux concepts de « raisons » et « faits », il existe une certaine divergence d'opinion dans la jurisprudence.

D'un côté⁵³², certains arbitres refusent d'établir une distinction rigoureuse entre ces deux notions pour éviter, semble-t-il, qu'une objection syndicale soit retenue sur une simple formalité.

Dans d'autres arrêts, on donne à chacun des concepts une portée différente. La Cour d'appel du Québec dans la décision *Guay c. Cité de Shawinigan*⁵³³ a confirmé cette dernière tendance en 1979. M. le juge Bernier établit en ces termes la distinction :

« ... Motif et fait sont deux concepts différents. Le motif est un concept de nature intellectuelle ; c'est la raison d'agir. Le fait, par ailleurs, relève du concret ; c'est un événement qui arrive ou qui est arrivé, une chose qui existe ou qui a existé. Un motif est bien ou mal fondé en fait, mais qu'il le soit ou non, il existe néanmoins »⁵³⁴.

⁵³¹ *Corporation Les Deux Rives (Pavillon Dagenais) c. S.C.F.P., local 1336*, (1975) S.A.G. 608, J. Moisan, président.

⁵³² Voir : *Centre hospitalier St-François d'Assise c. Syndicat des employés du Centre hospitalier de St-François d'Assise (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 927-00-07, le 7 novembre 1977. G. Plante, président. Le tribunal majoritairement, l'assesseur syndical étant dissident, affirme en effet :

« L'argumentation syndicale, à laquelle il faut reconnaître beaucoup d'habileté et de subtilité, repose uniquement sur une distinction rigoureuse entre les « faits » et les « les raisons » de l'article 5.06 de la convention. Or, l'examen attentif de la jurisprudence nous permet de constater qu'aucune décision ne vise à établir une telle distinction (...) Si l'interprétation doit écarter le doute et qu'il faut s'en rétenir à l'usage, il semble que toute tentative de donner une définition rigoureuse de la distinction entre « fait » et « raison » est impossible sans laisser s'installer le doute... » à la p. 16.

⁵³³ *Guay c. Cité de Shawinigan et autre*, (1979) C.A. 315.

⁵³⁴ Pour une application concrète de cette distinction, voir : *Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.O.*, (1978) S.A.G. 1137, L. Bélanger, arbitre. Dans l'espèce une lettre de réprimande fut annulée parce qu'elle ne contenait pas les faits importants qui sous-tendaient les raisons invoquées. Voir aussi : *Syndicat des employés de l'hôpital Régina Ltée c. Hôpital Régina Ltée*, (1980) C.A. 378.

Quant à nous, nous favorisons la position adoptée par la Cour d'appel. Si une convention mentionne que les faits et raisons doivent être divulgués, nous croyons que l'employeur a une contrainte plus grande que s'il n'y est mentionné que le concept « motif ou raison ». Il faut tenir pour acquis, croyons-nous, que les parties ne parlent pas pour ne rien dire.

Quant à l'étendue de cette obligation, les arbitres exigent que l'employeur soit assez clair et précis pour que le salarié soit informé adéquatement sans toutefois exiger que tous les menus détails soient indiqués. Comme pour bien d'autres questions de droit, l'étendue de l'obligation pourra varier selon les faits particuliers du litige. Il existe toutefois des principes généraux et des limites à respecter.

L'arbitre A. Rousseau exige que l'employeur utilise un « langage clair aussi concret que possible et qui ne laisse pas de doute sur la nature des reproches adressés à l'employé »⁵³⁵. L'arbitre Moisan, pour sa part, requiert l'identification des situations représentables, la période où elles sont survenues et l'énumération des détails et circonstances nécessaires pour identifier les reproches⁵³⁶.

La question est du reste fort bien résumée dans l'arrêt *Centre hospitalier de Coaticook*⁵³⁷ par l'arbitre J.-P. Lemieux. Il affirme :

« On doit pouvoir retrouver dans l'avis écrit à la fois les raisons et les faits qui sont à la base de la mesure disciplinaire imposée. En pratique, ce que l'employeur doit faire, c'est de communiquer au salarié suspendu ou congédié suffisamment d'informations pour lui permettre de se préparer une défense pleine et entière.

Une offense quelconque s'inscrit toujours dans un contexte factuel ou dans un cadre de référence. La personne qui reçoit un avis de suspension ou de congédiement doit pouvoir comprendre tout de suite la portée de ce qui lui est reproché. Il n'est pas suffisant de parler seulement des offenses commises ; il

⁵³⁵ *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, (1978) S.A.G. 253, A. Rousseau, arbitre, à la p. 257.

⁵³⁶ *Corporation Les Deux-Rives (Pavillon Dagenais) c. S.C.F.P., local 1336*, (1975) S.A.G. 608, J. Moisan, président.

⁵³⁷ *Centre hospitalier de Coaticook*, A.H.P.Q. no 26-00-15., le 24 janvier 1975, J.-P. Lemieux, président. Voir aussi : (1975) S.A.G. 239.

faut en même temps faire le lien d'une façon ou d'une autre avec le contexte factuel » 538.

Ainsi furent jugés insuffisants :

- 1- un avis reprochant à la salariée son « attitude négative face à ses consœurs de travail » 539 ;
- 2- un motif alléguant des « actes incompatibles avec les responsabilités que vous a confiées notre entreprise » 540 ;
- 3- un avis mentionnant que la salariée est suspendue « pour manquement grave au règlement de la compagnie » 541 ;
- 4- un motif alléguant que par le passé le salarié a causé plusieurs troubles au détrimment de la compagnie et des employés 542 ;
- 5- un motif alléguant « inconduite et négligence dans l'accomplissement de vos devoirs » 543.

Il y a toutefois certaines limites au devoir d'information de l'employeur. Ainsi, il n'est pas nécessaire que l'avis contienne les ultimes détails entourant le manquement 544. De plus, il n'est pas nécessaire de dévoiler le nom des personnes qui ont fourni des renseignements ayant trait au manquement du salarié 545. Enfin, dans la décision *Bonaventure Chevrolet Oldsmobile Ltée* une seule référence à un article du code de discipline de la compagnie fut ju-

538 *Ibid.*, à la p. 243.

539 *Ibid.*

540 *Hydro-Québec c. Syndicat des employés de bureau*, rendue le 15 décembre 1973 par l'arbitre J. Dupont. Cette décision est citée dans l'arrêt *Les Deux-Rives*, précité.

541 *Cie Paquet Inc. c. Syndicat des employés de magasins de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 1291, R. Tremblay, arbitre. Ce dernier écrit en effet :

« Cet avis ne dit pas de quel manquement il s'agit, quand il est survenu, ni où. Cet avis S-3 ne dit pas non plus en quoi le manquement est grave et enfin cet avis rétère au règlement de la compagnie sans dire de quel règlement il s'agit, sans donner aucune référence à un numéro de règlement ou à un numéro d'article de règlement... » à la p. 1297

542 Voir : *Florence Grenier et Pêcheprod Ltée c. Syndicat national des employés des usines de pêcheurs de Paspébiac (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 680, A.-P. Casgrain, président.

543 Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. Roger Pagé et S.C.F.P. (unité ouvriers)*, (1973) S.A.G. 2131, H. Lande, arbitre.

544 *Centre hospitalier de Coaticook c. Syndicat national du Centre hospitalier de Coaticook (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 239, J.-P. Lemieux, arbitre ; Voir aussi à ce sujet : *Corporation Les Deux-Rives*, précitée.

545 *Corporation Les Deux Rives*, précitée.

gée suffisant comme motif 546. En somme, on exige une « information raisonnable », comme c'est le cas en droit criminel si l'on nous permet l'analogie 547.

Avant d'étudier la sanction qu'apportent les arbitres à l'insuffisance des motifs, on peut mentionner que ces derniers sont moins stricts quant au contenu même de l'avis lorsqu'il est prouvé que le salarié connaissait les motifs 548. Dans certaines décisions on présume même que le salarié les connaissait 549. Le tribunal tire parfois cette conclusion de la lecture du libellé du grief 550. De plus, une objection syndicale relative à l'insuffisance des motifs pourrait être rejetée lorsque l'employeur établit *prima facie* qu'il n'y a eu aucun élément de surprise de nature à entraver le droit du salarié

546 *La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 c. Bonaventure Chevrolet-Oldsmobile Ltée*, (1973) S.A.G. 721, J.-M. Desporcq, arbitre.

547 Voir à ce sujet : *Gouvernement du Québec c. R. Page et S.C.F.P.*, (1973) S.A.G. 2131 ; dans cette décision, l'arbitre H. Lande refuse de comparer le litige à une poursuite criminelle.

Lorsqu'on fait allusion à la procédure criminelle, le tribunal ferait bien de consulter des ouvrages sur les aspects de la dénonciation et de la mise en accusation, e.g. CELIA HAMP-TON, *Criminal procedure*, 2nd edition, Sweet & Maxwell, London, 1977, p. 117 et seq. Cette lecture tend à confirmer l'opinion que, vu leur nature et leur but, les avis de renvoi n'ont pas à être explicités à moins d'un texte précis dans la convention.

La procédure de grief étant en général moins rigide que la procédure civile (e.g. il n'y a pas de contestation liée proprement dite, avec tous les documents que cela implique, y compris le certificat d'état de cause), il serait étonnant qu'elle devienne aussi stricte que la procédure criminelle, en matière disciplinaire.

Relativement aux exigences requises en matière criminelle, voir : R.E. SALHANY, *Canadian Criminal Procedure*, Third ed., Canada Law Book Ltd., Toronto, 1978, aux pp. 140 et seq.

548 Voir : *Syndicat des employés de l'Hôpital Sacré-Coeur de Cartierville c. Hôpital Sacré-Coeur de Cartierville* (1973) S.A.G. 807, à la p. 809, J.-D. Gagnon, arbitre.

Dans ce cas, la convention collective prévoyait que l'employeur devait informer par écrit le salarié des raisons et des faits de son congédiement. Pourtant malgré que l'employeur n'avait invoqué que « l'incompétence au travail » dans son avis, l'arbitre considéra que l'esprit, sinon la lettre de la clause pertinente avait été respecté. L'arbitre en vint à cette conclusion parce qu'après avoir vu le salarié avoir pu prendre connaissance d'un document qui lui fut présenté par son chef, lequel mentionnait les principales fautes... », p. 811.

549 Voir : *Syndicat des employés de l'Hôpital Sacré-Coeur de Cartierville c. Hôpital sacré-coeur de Cartierville*, (1973) S.A.G. 807, J.-D. Gagnon, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme c. Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 326-03-02, le 14 août 1975, J.-Paul Lemieux, président ; *Centre hospitalier St-François d'Assise c. Syndicat des employés du Centre hospitalier de St-François d'Assise (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 927-00-07, le 7 nov. 1977, G. Plante, président ; *Gouvernement du Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)*, D.F.P.O., dossier no 01-72-5774, le 1er mars 1978, J.A. Crowe, arbitre.

550 Voir : *Frito-Lay Canada Ltée c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique, unité locale 480*, (1979) S.A.G. 40, J. Dupont, arbitre.

de préparer et soumettre une défense pleine et entière ⁵⁵¹. Toutefois le recours à cette présomption de connaissance des faits et motifs par le salarié n'est pas toujours approprié ⁵⁵². Un arbitre établit même une distinction entre les connaissances *pratique* et *conventionnelle*. L'arbitre J.-P. Lemieux écrit d'ailleurs à ce sujet dans la décision *Centre hospitalier de Coaticook*, précitée :

« Il se peut bien que l'avis écrit soit envoyé à une personne qui se trouve déjà passablement bien au courant des raisons et des faits. Cette *connaissance pratique* est distincte de la *connaissance conventionnelle* qu'elle est en droit d'obtenir ou de recevoir de la part des autorités de l'hôpital » ⁵⁵³.

Mais dans l'hypothèse où les motifs sont jugés insuffisants, quelle correction l'arbitre imposera-t-il ?

Même si les arbitres reconnaissent qu'il s'agit d'une exigence impérative qui se rattache à la validité même de la mesure corrective, leurs réactions diffèrent selon les faits précis du litige. L'analyse de la jurisprudence nous enseigne que la plupart du temps, l'arbitre annulera la mesure patronale en accueillant le grief. Cette pratique est évidemment conforme à la notion d'exigence fondamentale. À cet égard, certains arrêts soulèvent la question du pouvoir de l'arbitre d'annuler *de jure* la mesure disciplinaire lorsqu'une sanction n'est prévue dans la convention collective à cet effet.

Certains arbitres, dont A. Sylvestre dans l'arrêt *S.C.F.P., local 301* ⁵⁵⁴, et l'honorable juge C. L'Heureux-Dubé dans la décision *Hôpital Régina Ltée* ⁵⁵⁵ croient qu'en prononçant la nullité d'un congédiement pour insuffisance de motif, l'arbitre excède sa juridiction en ajoutant à la convention une sanction qui n'y est pas prévue.

Le courant majoritaire confirmé par la Cour d'appel accorde toutefois ⁵⁵⁶ cette juridiction à l'arbitre ⁵⁵⁷.

⁵⁵¹ Voir : *Hôpital St-Joseph de Rimouski c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Joseph de Rimouski*, A.H.P.Q. 326-01-08, le 15 septembre 1975, J. Dupont, président.

⁵⁵² *Cie Paquet Inc.*, précitée.

⁵⁵³ *Centre hospitalier de Coaticook* (précitée), (1975) S.A.G. 239, à la p. 243.

⁵⁵⁴ *S.C.F.P., local 301 c. Ville de Montréal*, (1979) S.A.G. 269, A. Sylvestre, arbitre.

⁵⁵⁵ (1980) C.A. 378, à la p. 383.

⁵⁵⁶ *Ibid.*, à la p. 380, opinion du juge Mayrand.

⁵⁵⁷ Voir à ce sujet : *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, (1978) S.A.G. 253, A. Rousseau, arbitre. Cette ques-

L'autre sanction adoptée consiste en l'interdiction de faire la preuve d'éléments non inclus dans l'avis, au stade de l'arbitrage, comme l'indique G. Plante dans la décision *Centre hospitalier St-François d'Assise*, précitée :

« Si cette interdiction le (l'employeur) rend incapable de faire la preuve de toute raison ou de tout fait parce que le défaut est total, alors le congédiement devra être infirmé faute de preuve » ⁵⁵⁸.

Lorsque les arbitres n'annulent pas automatiquement la mesure patronale ⁵⁵⁹ une suspension de l'audition sera déclarée pour permettre à l'employeur de fournir des précisions. Cette suspension fut cependant refusée à un employeur par suite d'une objection syndicale alléguant l'insuffisance des motifs parce que cela équivaldrait, si elle était accordée (suspension), à « transformer l'objection de la partie syndicale en une demande de détails » ⁵⁶⁰.

Pour clore l'analyse de la jurisprudence relative à l'obligation de fournir les motifs nous étudierons le problème de l'apparition de nouveaux faits et motifs à l'arbitrage. En d'autres termes, l'employeur peut-il invoquer à l'arbitrage des motifs qui ne furent pas divulgués à la partie adverse lors de l'imposition de la mesure ? Cette question de droit à trait à l'admissibilité des éléments de preuve à l'arbitrage de griefs et elle a fait l'objet de quelques décisions au Québec qui se fondent sur une jurisprudence abondante des autres provinces canadiennes ⁵⁶¹.

La tendance majoritaire refuse à l'employeur la permission de mettre en preuve des faits et motifs qui n'ont pas été divulgués au salarié préalablement ⁵⁶². On se rappelle qu'un des objectifs de l'o-

tion de droit est aussi discutée dans l'arrêt *Hôpital du Sacré-Coeur*, (1976) S.A.G. 435. Dans l'espèce, l'arbitre M. Pelletier dit qu'il a juridiction pour ce faire en se fondant sur le pouvoir général que la convention lui accorde de « réintégrer le salarié avec pleine compensation ».

⁵⁵⁸ A.H.P.Q. no 927-00-07, le 7 novembre 1977, à la p. 13.

⁵⁵⁹ Voir : *Gouvernement du Québec c. R. Pagé*, (1973) S.A.G. 2131, H. Lande, arbitre.

⁵⁶⁰ Voir : *Corporation Les Deux-Rives (Pavillon Dagenais) c. S.C.F.P., local 1336*, (1975) S.A.G. 608, J. Moisan, président, à la p. 616.

⁵⁶¹ Voir à ce sujet : J. M. McINTYRE, « Surprise, Surprise : New Grounds at the Hearing », in : HICKLING (1978), pp. 22 à 45 ; PALMER, pp. 201 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 282 et seq. ; PALMER (Supplément 1980) p. 49.

⁵⁶² Voir par exemple : *Commission scolaire régionale du Golfe c. Y. Jordan*, R.D.C.D. 332-3, avril 1969, A. Gervais, arbitre ; *Delbast c. C.E.G.E.P. de Maisonneuve*, (1973) R.D.T. 328, F. Morin, président.

bligation à l'étude est de limiter le contentieux, au stade de l'arbitrage, à ce qui a été divulgué antérieurement pour que le salarié ne soit pas pris par surprise. Cette position jurisprudentielle appliquée en fait la doctrine Laskin énoncée en 1965 dans la décision *Aerocide Dispensers Ltd* 563.

Cette doctrine n'est toutefois pas absolue et la jurisprudence arbitrale des provinces de *common law* a établi des exceptions 564. Celles-ci ont trait à des faits et motifs découverts postérieurement à la décision et qui sont liés aux motifs initiaux. Comme l'indiquent Brown et Beatty :

« It would appear that the general principle does not apply where the employer merely seeks to expand upon the reasons initially given to support its action so long as those expanded reasons relate to those initially proffered are not completely moved and existed at the time the company determined to discipline the grievor » 565.

On peut aussi mentionner que certaines décisions acceptent que des faits postérieurs à la mesure corrective soient prouvés à l'audition lorsque cela est jugé pertinent. Ce fut le cas dans la décision *R.A.O.* 566 où une preuve tendant à démontrer le changement de climat postérieur à un congédiement fut retenue par l'arbitre 567.

Soulignons, pour clore cette section, que les arbitres exigent que l'employeur procède à une enquête minutieuse avant de corriger un salarié. Toute précipitation de l'employeur, dans ce domai-

563 *Re United Steelworkers of America and Aerocide Dispensers Ltd.*, (1965) 15 L.A.C. 416. Laskin, arbitre.

564 Voir : *Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique, local 3057 c. M. Brochu et S.H. Normick Inc.*, (1975) S.A.G. 902. G. Descoteaux, président ; voir aussi *McINTYRE, loc. cit.*, ainsi que PALMER et BROWN et BEATTY, cités à la note 561.

565 BROWN et BEATTY, p. 284.

566 Voir : *Syndicat des ouvriers de la R.A.O. c. R.A.O.*, (1969) R.D.T. 385, à la p. 408. V. Trépanier, arbitre.

Voir aussi à ce sujet : *BASF Canada c. Travailleurs-unis du pétrole du Canada, local no 8*, (1977) S.A.G. 553. J. Dupont, arbitre.

567. Dans l'espèce, l'arbitre a appliqué par analogie les dispositions pertinentes du *Code de procédure civile* autorisant une partie à amender ses procédures initiales pour faire la preuve de faits survenus depuis l'institution de l'action.

Voir : les art. 183, 202 et 203 C.p.c.

Voir aussi : *Gagnon et Lapointe Inc. c. Syndicat national des employés de Gagnon et Lapointe Inc.*, (1970) R.D.T. 423. J. V. Fleury, arbitre.

ne peut être retenue contre lui 568. Par ailleurs, même si l'employeur a sévi, il peut à sa guise réduire ou annuler sa mesure corrective. C'est en ce sens que l'arbitre Hackett se prononce dans la décision *Coorsh* 569. De plus, si un salarié a soulevé un grief contestant une sanction, l'arbitre a juridiction pour continuer d'entendre le grief même si l'employeur a réduit cette sanction dans l'intervalle.

Enfin, l'employeur doit donner au salarié la chance de plaider sa cause 570. Nous croyons que cette exigence devrait être satisfaite par l'existence d'une procédure interne de grief.

TABLEAU 5
L'OBLIGATION DE MOTIVER LA MESURE ET LE
RESPECT DE LA PROCÉDURE INTERNE
(N = 46)

31	45	89	108	126	128	152	158
176	186	257	264	271	277	344	462
472	654	706	727	741	751*	828	831
845*	846*	884*	924	943	964	970	977
983	985	990	998	1008	1062	1081	1217
1238	1257*	1308	1310	1314	1342		

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve en annexe.

* Fonction publique

568. Voir : *Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat national de la construction de Hauteville*, R.D.C.D. no 527-1, le 17 avril 1967. V. Melançon, arbitre ; *La Compagnie G. Lapalme Inc. c. Syndicat national des employés de transport postal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 530-3, mars 1970. L.-M. Tremblay, arbitre ; *Association des industriels laitiers de la Ville de Québec (section de Québec) (Laiterie City Ltée) c. Syndicat Catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 97. P. Verge, arbitre ; *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 c. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26. A. Rousseau, arbitre ; *Gaz Métropolitain Inc. c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1970) S.A.G. 262. J.-P. Grégoire, président.

569. *S. Coorsh et Sons Ltd. c. Syndicat des travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries etc. c. Lescaarbeu*, (1979) S.A.G. 645. J.E. Hackett, arbitre.

570. Voir : *Hôpital de Saint-Jean c. Association des employés de l'Hôpital de Saint-Jean*, (1963) R.D.T. 97. R. Ouimet, président ou R.D.C.D. no 525-1, le 12 mai 1961 ; *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 c. Brazeau Transport Inc.*, (1976) S.A.G. 1494. M. Gravel, arbitre.

B — De quelques principes communs invoqués à l'arbitrage de griefs

En ce qui a trait à la procédure de l'arbitrage, nous n'étudions, dans le cadre de cette section, que la notion de charge de la preuve.

En marge de l'aspect strictement procédural, nous analysons aussi quelques sujets particuliers qui font souvent l'objet de débats à l'arbitrage. Il s'agit notamment de la doctrine de la double sanction et de la théorie de l'incident culminant.

1. La charge de la preuve

Essentiellement une partie a recours à l'arbitrage pour faire faire la preuve d'un grief. Dans notre système juridique, ce dernier doit fonder sa décision sur les prétentions respectives des parties, donc sur la preuve déposée devant lui.

Comme dans tous les procès, lors d'un arbitrage de grief, il est important de savoir, au départ, qui doit prouver quoi, en somme, qui a la charge de la preuve⁵⁷¹.

Dans les cas de mesures disciplinaires⁵⁷², il est généralement reconnu par la jurisprudence que la charge de la preuve incombe à l'employeur ; c'est donc à ce dernier de prouver qu'il a sanctionné le salarié pour une cause juste et suffisante.

Les raisons de l'application de ce principe sont ainsi résumées par l'arbitre E. Marier, dans la cause *Société d'Aluminium Reynolds Ltd.*

« ... La raison généralement donnée pour obliger l'employeur à faire la preuve qu'il y avait cause à l'imposition d'une mesure disciplinaire et que la sanction était proportionnée à la faute commise est la suivante : l'employé ne connaît pas toujours la faute qu'on lui reproche ; il connaît encore moins les consé-

571. André NADEAU et Léo DUCHARME, *La preuve en matières civiles et commerciales*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1965, Tome IX, pp. 71-75. Pour la doctrine française, consulter : H. et L. MAZEAUD et J. MAZEAUD, *Leçons de Droit civil*, 2e éd., Éditions Montchrestien, Paris, 1959, Tome premier, p. 398 ; M. PLANIOL et G. RIPERT, *Traité Pratique de Droit Civil Français*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1954, Tome VII, 2e partie, p. 842 ; L. DUCHARME, *Précis de la preuve (en matières civiles et commerciales)*, juillet 1980, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1980, chap. II, pp. 17 et seq.

572. Pour les mesures non disciplinaires, nous renvoyons le lecteur à la section sur la distinction entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires.

quences qui aux yeux de l'employeur en augmentent ou diminuent la gravité ... »⁵⁷³.

F. Morin et R. Blouin soulignent que dans bien des situations, dont celle du congédiement, c'est l'employeur qui agit unilatéralement, le syndicat n'ayant qu'à acquiescer ou contester la décision. Considérant, par ailleurs, qu'il est souvent impossible pour le syndicat de prouver les véritables motifs de la décision patronale, ils concluent en ces termes :

« Dans de multiples situations semblables, le syndicat ne peut fournir une preuve complète et entière sur tous les éléments nécessaires au soutien de sa requête. Il ne peut scruter les cœurs pour rechercher les faits qui ne lui sont pas normalement accessibles. S'il fallait imposer le fardeau de la preuve en pareils cas au syndicat, la situation pourrait être injuste puisqu'il est évident que l'employeur serait toujours placé en position favorable : il n'aurait qu'à parer les coups, qu'à colorer de rationalité et de vraisemblance ses décisions et ses prises de position. Aussi, est-il normal que l'on exige d'un employeur, à la suite d'une preuve préliminaire du syndicat sur les assises juridiques de sa prétention, de justifier sa décision unilatérale en regard des prescriptions de la convention collective. On constate d'ailleurs qu'en de multiples occasions, la convention collective précise qu'il appartient à l'employeur d'expliquer sa position »⁵⁷⁴.

Par ailleurs, à deux occasions des arbitres ont expliqué ce « transfert » par une analogie avec les affaires civiles. Ce faisant, on assimile l'employeur à un demandeur « recherchant la reconnaissance judiciaire de sa décision de congédier le plaignant par l'établissement d'une cause juste »⁵⁷⁵ et le syndicat à celui qui

573. *Société d'Aluminium Reynolds Ltée c. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7102*, R.D.C.D. no 370-4, le 26 janvier 1970, E. Marier, arbitre, à la p. 3.

574. MORIN et BLOUIN, p. 237. Voir aussi BROWN et BEATTY, p. 287 où les auteurs citent : *International Nickel Co. of Canada Ltd.*, (1969) 20 L.A.C. 51, H.D. Brown, arbitre.

575. Voir : *Commission de transport de la Ville de Laval c. Syndicat des employés de la Commission de transport de la Ville de Laval (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1202, à la p. 1207, G. Dulude, président. Cette approche est aussi retenue par l'arbitre L. Bouchard lorsqu'il affirme :

« En matière disciplinaire, ne peut-on pas considérer que l'employeur est le poursuivant tenu de prouver les prétentions qu'allègue son préavis de congédiement, de suspension ou de réprimande ? Pour les fins des règles de preuve l'avis prend l'allure d'une déclaration ou d'une plainte tandis que le grief lui-même tient lieu de contestation ».

Voir : *Association des éducateurs catholiques de la Salle c. Commission des écoles catholiques de la Salle*, (1973) S.A.G. 112, L. Bouchard, président.

conteste cette reconnaissance. Conséquemment avec une telle analyse, il est normal que le fardeau de la preuve retombe sur l'employeur, après la preuve préliminaire du syndicat.

Dans sa preuve initiale, le syndicat doit établir que le plaignant était effectivement un salarié régi par la convention collective 576 et qu'il a été congédié. Ces faits sont généralement admis au départ par les parties. Cette preuve préliminaire peut cependant s'avérer nécessaire, par exemple, lorsqu'il y a désaccord sur la nature du départ du salarié, à savoir : s'il s'agit d'une démission ou d'un congédiement. Dans ce cas, le syndicat devrait démontrer qu'il ne s'agit pas d'un abandon volontaire de l'emploi mais bien d'un congédiement 577.

Cette première preuve étant établie, il revient alors à l'employeur de prouver, *prima facie*, que la mesure disciplinaire fut imposée pour une « cause juste et suffisante ». Pour se décharger du fardeau de preuve, l'employeur doit alors prouver les manquements du salarié et convaincre l'arbitre que la mesure corrective imposée est proportionnelle au manquement allégué compte tenu des circonstances particulières 578.

Si l'employeur assume efficacement ce fardeau, il incombe alors au syndicat de prouver l'existence de certains faits et circonstances qui disculpent le salarié ou du moins minimisent la gravité du manquement reproché. À titre d'exemple, nous citerons l'arrêt *Carter White Lead Co.* où l'arbitre statua qu'une fois que l'employeur avait prouvé que l'arrêt de travail était contraire à la con-

576. Le syndicat ne serait pas tenu de prouver le dépôt de la convention collective exigé par l'art. 72 du *Code du travail*. Voir à cet effet : *Gagnon et Lapointe Inc.* c. *Syndicat national des employés de Gagnon et Lapointe Inc.*, (1970) R.D.T. 423, J.V. Fleury, arbitre.

577. Voir à ce sujet : *Commission scolaire régionale de Chambly c. Union internationale des employés professionnels et de bureau*, local 57, (1970) S.A.G. 819 ou (1971) R.D.T. 437, S.H. Hant, arbitre.

578. Voir à ce sujet : *Hôpital de St-Jean c. Association des employés de l'Hôpital de St-Jean*, (1963) R.D.T. 97, R. Ouimet, président ; *Cie Cartier et Frères Ltée c. Syndicat des employés de Cartier et Frères Ltée*, R.D.C.D. no 524-6, le 19 décembre 1966, C. Bisson, arbitre ; *Union des policiers de Chibougamau c. Ville de Chibougamau*, (1970) S.A.G. 459, G. Racine, arbitre ; *Keating Ford Sales Limited c. Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers*, (1970) S.A.G. 683, A. Melançon, arbitre ; *Sanatorium Ross c. P. Moreau et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 29 janvier 1968, V. Trépanier, arbitre ; *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Chicoutimi c. Ville de Chicoutimi*, (1966) R.D.T. 65, J.-C. Simard, arbitre ; *Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc. c. E. Carrier*, (1968) R.D.T. 193, V. Trépanier, arbitre ; *Ville de Montréal c. Syndicat des contremaîtres municipaux, employés par la Ville de Montréal Inc.*, (1969) R.D.T. 432, J.-L. Pélouquin, arbitre.

vention collective, il revenait alors au syndicat de prouver que cet acte était motivé par une « croyance sincère » (...) et que « les salariés avaient agi pour des raisons vitales de sécurité ... » 579.

Dans certains cas, l'arbitre fait assumer la charge de preuve au syndicat lorsqu'il s'agit de démontrer discrimination de la part de l'employeur 580 ou lorsqu'il s'agit de démontrer que les manquements hors des lieux du travail n'ont pas préjudicié l'entreprise 581.

Le syndicat a par ailleurs la charge de preuve lorsqu'il réclame le congédiement d'un salarié parce que ce dernier n'est plus membre 582 de l'organisation syndicale.

En ce qui a trait à l'intensité de la preuve, les arbitres ne réclament généralement qu'une simple prépondérance de preuve 583. Il importe donc que le syndicat combatte la preuve initiale de l'employeur. Tout en exigeant que la charge de démontrer la juste cau-

579. Voir : *Carter White Lead Co. of Canada Ltd. c. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 13946*, (1975) S.A.G. 1641, à la p. 1653, C. Lauzon, arbitre. Dans cet ordre d'idées, voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 c. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Sunair Industries Ltd. c. Syndicat national d'art Woodwork (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 1085, C. Lauzon, arbitre ; *S.C.F.P., section locale 1604 (F.T.O.) c. Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 616, J.-M. Lavoie, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal*, (1974) S.A.G. 1625, J.-M. Lavoie, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la R.A.O. (C.S.N.) c. Régie des Alcools du Québec*, (1967) R.D.T. 25, V. Trépanier, arbitre ; *Hôpital de la Miséricorde c. Union internationale des employés de service d'édifices, local 298*, R.D.C.D. no 545-1, le 28 janvier 1964, P. L'Heureux, président. Voir aussi dans la doctrine américaine : WILDER, loc. cit., pp. 106-07.

580. Voir à titre d'exemples : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *J. C. Brière, D.F.P.O.*, dossier no 02-75-9171, le 22 juin 1979, J. Bérubé, arbitre ; *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Infirmiers et infirmières unis Inc.*, A.H.P.Q. no 702-00-01, le 18 août 1978, J.-G. Clément, président ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *M. Dumas, D.F.P.O.*, dossier no 01-72-3172, le 29 novembre 1976, P. Décaray, arbitre.

581. *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles c. Commission scolaire régionale Duvernay*, (1976) S.A.G. 1429, A. Larouche, président.

582. Voir : *Troxide du Canada Ltée c. Métallurgistes-unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 361-4, le 26 juin 1969, L. Côté, arbitre.

583. La jurisprudence arbitrale n'est pas unanime en ce qui a trait à l'intensité de la preuve exigée lors d'un congédiement. En effet, certains, assimilant la convention collective à un contrat civil, adoptent la règle de la prépondérance (environ les 2/3 des cas). D'autres, par analogie avec le droit criminel, exigent une preuve hors de tout doute raisonnable. Les arbitres assimilent le plus souvent le congédiement à la « peine capitale ». Il existe enfin une position moyenne qui favorise la preuve particulièrement convaincante. Voir à ce sujet : *C. D'AOUST, F. DELORME et A. ROUSSEAU*, « Le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs », (1976) 22 *McGill Law Journal*, pp. 71 à 93. Cette question est aussi discutée dans *BROWN et BEATTY*, pp. 289-290 ; *M.C. BENEWITZ*, « Discharge Arbitration and the Quantum of Proof », (1973) 27 *Arbitration Journal*, pp. 95-104 ; *ELKOURI et ELKOURI*, pp. 621-23 ; *PALMER* (Supplement 1980) p. 50.

se de la mesure corrective repose principalement sur l'employeur, l'arbitre pourra alors apprécier les preuves respectives et juger laquelle de ces dernières est la plus probante. On doit toutefois mentionner que le doute en cette matière doit bénéficier au salarié⁵⁸⁴.

Il est intéressant de noter pour clore qu'en France, depuis la réforme du 13 juillet 1973, aucune des parties ne supporte la charge de la preuve. Comme l'indique J. Pélessier :

« Ainsi « aucune des parties ne supporte la charge de la preuve. Elles sont mises à égalité. C'est le juge qui se voit confier la mission d'établir la preuve, l'une et l'autre partie, dans son propre intérêt, devant lui en fournir les éléments. S'ils sont insuffisants, il appartiendra au juge d'en recueillir d'autres au moyen de toutes mesures d'instruction qu'il jugera appropriées. » On passe ainsi d'une procédure accusatoire où les parties avaient la charge de la preuve, à une procédure inquisitoire, où la recherche des preuves est une mission du juge »⁵⁸⁵.

TABLEAU 6
LA CHARGE DE LA PREUVE
(N = 79)

11	—	62	—	74	—	80	—	92	—	101	—	122	—	125	—	195
202	—	209	—	226	—	287	—	294	—	306	—	316	—	333	—	343
344	—	360	—	364	—	411	—	420	—	429	—	441	—	451	—	464
471	—	476	—	494	—	519	—	521	—	523	—	559	—	567	—	618
636	—	657	—	679	—	689	—	695	—	702	—	727	—	728	—	736
740	—	746	—	760	—	762	—	789	—	794	—	795	—	813	—	827
877	—	896	—	902	—	907	—	925	—	929*	—	985	—	986	—	997
1005	—	1053*	—	1055	—	1080	—	1083	—	1091	—	1117*	—	1121*	—	1163
1169	—	1176	—	1222	—	1301*	—	1360	—	1374	—	1377*	—		—	

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

584. Voir à ce sujet : *Matthew Moody c. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mine Workers of America*, (1970) S.A.G. 1026. M. DuMesnil, arbitre ; *Brinks Express Co. of Canada Ltd c. Union des employés du transport local et les autres, local 931 R.D.C.D.* no 370-1, le 7 décembre 1964, A. Montpetit, président ; *Hôpital des Sept-Îles c. S. Desrosiers et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-02, le 29 mars 1968. L. Cossette, président. Voir aussi PELUSSIÉ, p. 208.

585. PELUSSIÉ, p. 202.

Dans le système d'arbitrage au Québec, le rôle de l'arbitre est beaucoup plus neutre. Nous sommes loin d'un système inquisitoire⁵⁸⁶, d'où la nécessité de faire supporter la charge de la preuve à l'une des parties. Nous croyons toutefois qu'en pratique, l'arbitre peut jouer un rôle plus actif en amenant la partie adverse à justifier (donc à supporter une partie de la charge de preuve) son comportement une fois que l'employeur a établi *prima facie* la justesse de ses prétentions⁵⁸⁷.

2. La prohibition de la double sanction

La jurisprudence arbitrale du Québec reconnaît généralement le principe de la prohibition de la double sanction pour un même manquement⁵⁸⁸. Ainsi, un salarié qui serait suspendu par son supérieur immédiat et qui serait congédié pour la même faute quelques jours après son retour au travail pourrait alors invoquer la notion de double sanction. Reliant ce concept à la notion de cause juste, un arbitre américain a affirmé à propos :

« It seems to me that the concept of « proper cause » ... gives all employees the right to assume that, once discipline for a given offence has been imposed and accepted, it cannot thereafter be increased »⁵⁸⁹.

586. Remarquons toutefois que l'art. 100.7. du *Code du travail* permet au tribunal d'arbitrage de poser à un témoin les questions qu'il juge utiles.

587. Sur l'intervention judiciaire, voir : S. WEX, « Judicial Intervention : The « Truth » Theory Versus the « Fight » Theory », (1974) 34 *R. du B.* 220.

588. Voir par exemple : *Union des employés de commerce, local 500 c. Compagnie Steinberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198. J.-D. Gagnon, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools du Québec c. Régie des Alcools du Québec*, (1969) R.D.T. 385, à la p. 429. V. Trépanier, arbitre ; *Ville de Montréal c. Syndicat professionnel des Ingénieurs de la Ville de Montréal*, (1967) R.D.T. 513, à la p. 526. V. Melançon, arbitre ; *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 5186 c. Campbell Chibougamau Mines Ltd.*, (1966) R.D.T. 412. J. Bousquet, arbitre ; *Université du Québec, à Montréal c. S.C.F.P. des employés de l'Université du Québec, à Montréal*, (1972) S.A.G. 508. P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Ville de Châteauguay c. Fraternité des policiers de Châteauguay-Centre Inc.*, (1973) S.A.G. 1283. G. Racine, arbitre ; *Steinberg Ltée c. Union des commis de détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, à la p. 1889. C. Lauzon, arbitre ; *Conrad Dubé c. Ministère des Transports*, (1977) S.A.G. 385. J. Bousquet, arbitre.

Plusieurs des décisions précitées s'appuient sur la jurisprudence ontarienne. À cet égard, voir entre autres : *J. A. Wilson Lighting and Display Ltd.*, (1958) 8 L.A.C. 157. M. Clark, arbitre ; *De Havilland Aircraft Ltd.*, (1956) 7 L.A.C. 61. Mr. Lane, arbitre.

Plusieurs autres décisions de l'Ontario sont citées dans BROWN et BEATTY, pp. 369-70 et PALMER, pp. 222-223.

589. In : *Durham Hosiery Mills*, 24 Lab. Arb. 356, 1955. Livengood, arbitre, cité dans 1958-1959, U.C.L.A. Law Review, à la p. 651.

Certains arbitres, en appliquant la doctrine de la double sanction, invoquent par analogie le principe de l'autorité de la chose jugée.⁵⁹⁰ Quoique ces deux notions soient distinctes, comme nous le verrons, leur fondement s'apparente tout de même. Parlant de la notion de l'autorité de la chose jugée, Nadeau et Ducharme affirment :

« Mais le fondement réel de l'autorité de la chose jugée réside bien moins dans cette présomption légale de vérité que dans une considération d'utilité sociale. Le législateur a voulu empêcher que des procès perpétuellement recommencés ne viennent compromettre la sécurité des rapports sociaux, compte tenu surtout de ce fait inéluctable de la contrariété possible des jugements dans ces procès multiples. L'intérêt public exige qu'on ne puisse plus remettre en question ce qui, suivant l'expression classique, est passé en force de chose jugée »⁵⁹¹.

Ce principe (*res judicata*) issu du droit civil a pour but « de permettre à celui qui bénéficie d'un jugement de faire obstacle à une nouvelle poursuite pour le même objet »⁵⁹². Son application est cependant régie par des règles très strictes. À ce titre, il est nécessaire que la règle des trois identités soit respectée.⁵⁹³

Dans l'étude de cette question, nous pouvons aussi invoquer, par analogie, les concepts d'« autrefois acquit » ou d'« autrefois

590. Cette notion est définie à l'article 1241 du Code civil. On y lit en effet que :

« L'autorité de la chose jugée est une présomption juris et de jure : elle n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement, et lorsque la demande est fondée sur la même cause, entre les mêmes parties agissant dans les mêmes qualités, et pour la même chose que dans l'instance jugée ».

Pour une étude approfondie de cette notion, voir : A. NADEAU et L. DUCHARME, *Traité de Droit Civil du Québec : La preuve en matières civiles et commerciales*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1965, Tome IX, pp. 469 et seq. Cette analogie se retrouve par ailleurs dans : *Bumeda Steel Products Ltd. c. Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 116*, (1971) S.A.G. 1061, à la p. 1064, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *MacDonald Tobacco Inc. c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 235*, (1976) S.A.G. 57, J. A. Trudelle, président.

591. NADEAU et DUCHARME, *ibid.*, p. 447. La même logique peut s'appliquer à l'entreprise quant aux relations de travail. Il ne serait pas, croyons-nous, de l'intérêt de la communauté de travail, en général, que l'employeur, une fois qu'une sanction est imposée, puisse décider arbitrairement de modifier cette sanction jugée la plupart du temps comme définitive par le salarié.

592. Voir : *Commission de transport de la Ville de Laval c. Syndicat des employés de la G. Dulude*, président.

593. Sur la règle des trois identités, voir : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, pp. 469 et seq.

convict » du droit pénal. Il s'agit sommairement d'un plaidoyer spécial prévu à l'article 535 du Code criminel. S'il est accepté par le juge, ce plaidoyer a pour effet de renvoyer l'accusation, au motif qu'elle a déjà fait l'objet d'un acquittement ou d'une condamnation antérieure. Tout comme pour la « chose jugée », des règles précises doivent être respectées pour que ce moyen de défense soit invoqué avec succès.

Ainsi, le prévenu doit prouver l'identité entre l'infraction passée dont il fut acquitté ou condamné et celle dont il est accusé lors de la seconde accusation. Il est à remarquer que c'est de l'identité de l'infraction qu'il s'agit et non pas des faits qui l'ont accompagnée. Un individu peut en effet commettre plusieurs infractions à l'occasion de mêmes faits (ex. : lors d'un assaut sur une personne, l'accusé pourrait « être poursuivi pour voies de fait mais encore pour méfait s'il (...) a brisé les lunettes de sa victime »⁵⁹⁴. Outre cette identité d'infractions, le plaignant doit aussi prouver qu'il fut acquitté ou condamné par un tribunal compétent.

Quelle que soit l'analogie retenue, le principe général est seul pertinent, car une application stricte de ces règles ne serait peut-être pas appropriée en matière de discipline industrielle⁵⁹⁵. Si c'était le cas, la doctrine de la double sanction ne devrait alors s'appliquer qu'aux décisions des tribunaux d'arbitrage en matière disciplinaire. L'application de cette doctrine serait alors énormément réduite et les objectifs initiaux ne seraient certes pas atteints.

Par ailleurs, le principe de la double sanction n'a pas valeur absolue à l'arbitrage. C'est du moins l'opinion de P.-A. Lachapelle qui affirme :

« ... En matière de droit disciplinaire, la prohibition de la multiplicité des sanctions pour un même acte, élaborée par la juris-

594. H. DUMONT, *La procédure ou les obstacles procéduraux à la responsabilité pénale*, in : *Droit pénal général*, notes de cours, 1ère année, Faculté de droit, U. de M., 1976-77, p. 1. À cet égard, l'employeur pourrait-il faire de même dans l'application des mesures disciplinaires ?

Voir aussi : R. E. SALHANY, *Canadian Criminal Procedure*, third ed., Canada Law Book Ltd., Toronto, 1978, pp. 171-175 ; C. HAMPTON, *Criminal Procedure*, Sweet & Maxwell, London, 1977, pp. 163-165.

595. Certains arbitres américains refusent d'appliquer la notion de double sanction au domaine des mesures disciplinaires parce qu'il n'y aurait pas eu au préalable une accusation formelle, une audience et un jugement définitif. Voir par exemple : ELKOURI et ELKOURI, p. 637 et WILDER, *loc. cit.*, p. 95.

prudence arbitrale, constitue seulement un principe d'équité, que l'arbitre accepte pleinement, servant à assurer une stabilité aux relations de travail. Il n'a pas force de loi comme le principe de la chose jugée. Théoriquement, rien n'empêche l'employeur à moins d'indication contraire dans la convention collective d'imposer en vertu de son droit général de direction, plusieurs mesures disciplinaires pour un même acte fautif ... »⁵⁹⁶

Dans le cadre de l'arbitrage, pour que la notion de double sanction puisse s'appliquer, il faut que la première sanction ait été considérée comme définitive par les parties et qu'elle soit modifiée par la suite au détriment du salarié.

Cependant, nous constatons à l'étude de la jurisprudence et de la doctrine que cette notion est appliquée fort différemment selon la nature des cas.

Par exemple, lorsque des faits nouveaux viennent à la connaissance de l'employeur, modifiant ainsi la nature et la gravité du manquement, l'employeur pourrait réviser la sanction initiale. C'est du moins l'opinion de l'arbitre P.-A. Lachapelle qui note cependant que l'employeur devrait alors prendre en considération la première sanction⁵⁹⁷. Dans ce cas, l'employeur serait aussi en droit, selon cet arbitre, d'annuler la première sanction pour en imposer une plus sévère.

Il affirme de plus que pour une même faute on pourrait cumuler des sanctions multiples, ces dernières devant être considérées comme une peine unique. Cette application du principe est reconstruite dans la jurisprudence arbitrale de l'Ontario, qu'il cite abondamment⁵⁹⁸. Dans cet ordre d'idées, l'application jurisprudentielle des articles 93 et suivants de la *Loi sur la fonction publique* mérite

⁵⁹⁶. *Université du Québec à Montréal*, précitée. Plutôt qu'un simple principe d'équité, ne serait-ce pas un principe de justice élémentaire ?

⁵⁹⁷. *Ibid.*, p. 517. L'auteur R.P. WILDER, se basant sur la jurisprudence américaine, n'appuie cependant pas cette position ; il écrit :

« In this connection it should make no difference that further reflection convinces the supervisor that the original action taken was too lenient, or that subsequent events show the offense to be more serious than it first appeared ».
Loc. cit., p. 96.

⁵⁹⁸. Voir : *Re United Automobile Workers, local 673 c. De Havilland Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 222, Oshawa*, in *Re Duplante Canada Ltd.*, 4 L.A.C. 1462, W.S. Lane, arbitre. En sens contraire, voir : *Union des employés de commerce, local 500 c. Compagnie Steinberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, J.-D. Gagnon, arbitre.

d'être soulignée. Dans la décision *G. Paradis et S.F.P.O.*⁵⁹⁹, plusieurs sanctions furent imposées pour une même faute. Ainsi, à une suspension de cinq jours avaient suivi une suspension de deux mois et une destitution. L'arbitre Bérubé rejeta l'objection syndicale relative à la multiplicité de sanctions en concluant que le Gouvernément n'avait pas imposé trois sanctions définies mais une seule, prise à divers niveaux suivant les étapes que prévoient les règlements. Ce faisant, chaque instance administrative était intervenue au dossier en donnant, dans le cadre de ses prérogatives, la mesure disciplinaire maximale. Ce n'est donc qu'à la dernière étape que le salarié s'est vu attribuer la sanction définitive, les deux précédentes étant considérées comme provisoires.

Le principe de la double sanction, en outre, ne s'applique qu'en cas d'imposition d'une sanction additionnelle pour une même faute et non à l'adoption de deux mesures, l'une disciplinaire, l'autre administrative, à la suite d'une même faute. Ainsi, en présence d'une suspension et d'une rétrogradation, des arbitres ont, à quelques reprises, décidé qu'il n'y avait pas double sanction, ayant considéré la rétrogradation comme une mesure non disciplinaire plutôt que disciplinaire⁶⁰⁰. Cette approche ne fait cependant pas l'unanimité chez les arbitres québécois. En effet, plusieurs considèrent que la rétrogradation peut constituer *per se* une mesure disciplinaire. Dans ce cas, si elle est jumelée à une autre mesure disciplinaire non contestée dans sa nature juridique, il est très probable que le principe de la double sanction trouve application⁶⁰¹.

⁵⁹⁹. *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et *G. Paradis, D.F.P.O.*, dossier no 01-68-2290, le 14 avril 1971, J. Bérubé, arbitre.

⁶⁰⁰. Voir : *Université du Québec à Montréal c. S.C.F.P. des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et C. Dubé, D.F.P.O.*, dossier no 02-75-3017, le 11 mars 1977, J. Bousquet, arbitre ; *Corporation de batteries Gegelec c. Syndicat des travailleurs de la Corporation des batteries Gegelec de Louiseville (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1585, A. Rouseau, arbitre ; *Hôpital Sacré-Coeur de Hull c. F. Tessier et le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 2 avril 1970, V. Melançon, arbitre.

⁶⁰¹. Voir : *S.C.F.P., section locale 1642 c. Municipalité de la Baie James*, (1976) S.A.G. 1517, J.-G. Clément, arbitre ; *Commission scolaire de Tailon c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1978) S.A.G. 107, L. Cossette, président ; *Jewish General Hospital c. Les infirmières unies Inc.*, (1975) S.A.G. 1751, J.A. Trudelle, président ; *Ville de Châteauguay c. Fraternité des policiers de Châteauguay-Centre Inc.*, (1973) S.A.G. 1284, G. Dulude, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500 c. Compagnie Steinberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, J.-D. Gagnon, arbitre.

Dans certaines circonstances, un refus de promotion à cause de l'existence d'un dossier disciplinaire pourrait selon l'arbitre A. Sylvestre constituer une double sanction ⁶⁰².

Outre la rétrogradation, le jumelage d'autres mesures patronales peut soulever la question à l'étude. C'est le cas de la retenue de salaire. Cette dernière fut considérée tantôt comme une simple mesure administrative ⁶⁰³, le principe ne s'appliquant alors pas tantôt comme une mesure disciplinaire ⁶⁰⁴, le principe trouvant application. En somme, la caractérisation juridique de la mesure patronale prend toute son importance en matière de double sanction. Selon qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire ou non, la conclusion de l'arbitre variera substantiellement. L'avertissement à un salarié est un exemple très pertinent à cet égard. *Prima facie*, on serait porté à croire qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire, mais tel n'est pas toujours le cas. Ainsi, pour l'arbitre Jean Bérubé ⁶⁰⁵; l'employeur peut aviser le salarié sans se rendre jusqu'à la sanction. Certes, il admet qu'il s'agit d'une mesure d'aspect disciplinaire mais à laquelle l'employeur n'attribue pas de caractère punitif, ce dernier cherchant uniquement à souligner un manquement. La sanction est très tenue à notre avis et démontre l'importance de définir conceptuellement la mesure disciplinaire.

Ces quelques exemples démontrent bien que le principe général s'applique différemment selon le cas

Nous mentionnions précédemment que la première sanction devait être définitive pour que le principe de la double sanction s'applique. Les deux sanctions doivent donc être perçues comme autonomes. Généralement, les arbitres rejettent la défense de dou-

602. Voir : *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc. c. Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 194, A. Sylvestre, arbitre.

603. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unités fonctionnaires) et R. Marcil*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-4373, le 21 avril 1977, J.A. Crowe, arbitre (en application de l'ancien art. 54 de la Loi sur la fonction publique).

604. Voir : *Syndicat des employés de bureau de la régionale Henri-Bourassa (C.S.N.) c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 1621, J.-R. Boivin, arbitre. Dans l'espèce, le principe de la double sanction ne fut toutefois pas appliqué parce qu'il était

« clair que la retenue de salaire n'était pas une première mesure disciplinaire définitive mais bien la partie déjà arrêtée d'une mesure disciplinaire avec indication claire que cette partie de la mesure disciplinaire pouvait peut-être être complétée par d'autres sanctions... »
p. 1625.

605. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et C. Pagé*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-3075, le 26 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.

ble sanction lorsque la première sanction n'est que provisoire ⁶⁰⁶. C'est souvent le cas lorsque l'employeur veut pousser plus à fond son enquête. Encore faut-il qu'il soit clairement établi au départ qu'il s'agit d'une sanction provisoire ⁶⁰⁷. S'il advenait cependant que la décision finale soit cassée ou tout simplement annulée, il serait nécessaire d'en faire autant avec la sanction provisoire, l'accèssoire devant suivre le principal. La nature juridique de cette suspension soulève des difficultés pouvant, selon les circonstances particulières, être caractérisée comme disciplinaire ou simplement administrative.

Dans la décision *Royal Victoria Hospital*, l'arbitre L. B. Courtemanche a discuté de ce problème en ces termes :

« ... La suspension immédiate qui précède la décision définitive apparaît d'abord comme une mesure de nature administrative. Pour divers motifs, notamment pour laisser à l'employeur une plus grande liberté de manœuvre pour faire enquête sur la faute présumée, il est préférable de l'avis de l'employeur que l'employé soit absent des lieux du travail jusqu'à ce qu'une décision finale ait été prise. En tant que mesure administrative, une telle suspension peut être fondée sur des motifs d'un autre ordre que des motifs disciplinaires ; la décision peut d'ailleurs ne comporter aucune sanction de cette nature. Cependant, la suspension immédiate imposée préalablement à la sanction finale peut aussi s'avérer de nature disciplinaire. En prenant connaissance de la faute, l'employeur croit devoir sévir immédiatement tout en se réservant quelques jours pour considérer tous les éléments du dossier et procéder aux consultations nécessaires afin de prendre une décision réfléchie. Comme pour l'incarcération préventive où le temps purgé est comptabilisé dans la sentence, la suspension intérimaire sera incluse dans la

606. Voir : *Royal Victoria Hospital c. Infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1976) S.A.G. 707, L. B. Courtemanche, président ; S.A.O. c. *Syndicat des ouvriers de la S.A.O.*, (1975) S.A.G. 497, L. Bélanger, arbitre. Mentionnons, par analogie, que les jugements provisoires sont exclus du principe de l'autorité de la chose jugée, en matières civiles. Voir à ce sujet : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, p. 459, no 563.

607. Voir par exemple : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q.*, (1970) S.A.G. 1332, J.-L. Pélouquin, arbitre ; *Hôpital des Laurentides c. R. Bourque*, A.H.P.Q., no 325-03, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, arbitre ; *Le Gouvernement du Québec (Ministère des Transports) c. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1976) S.A.G. 509, Jean Bérubé, arbitre.

sanction définitive. Par ailleurs, en certains cas, la nature de la suspension sera mixte » 608.

On doit s'interroger sur la pertinence et l'intérêt d'une telle caractérisation.

Dans la décision précitée, l'arbitre retient qu'il y avait double sanction. Constatant que la suspension intérimaire était de nature disciplinaire, il conclut que cette dernière devrait être annulée au même titre que le congédiement. Dans l'espèce, une fois le congédiement annulé pour vice de forme, l'employeur maintient cette suspension lui donnant ainsi une spécificité et ne la considérant plus comme un simple accessoire. Lorsque l'employeur tenta par la suite de congédier, dans les formes, le salarié pour les mêmes motifs, il se vit opposer avec succès le principe de la prohibition de la double sanction.

Maintenant, si l'on retient que la suspension initiale est « administrative », quelles conséquences doivent suivre ? On ne peut certes arguer qu'elle fait corps avec la mesure disciplinaire qui suit ; elle n'en constitue donc pas l'accessoire. Si la sanction disciplinaire, par exemple le congédiement, est cassée par l'arbitre, la réintégration doit-elle rétroagir au moment du début de cette suspension administrative ? L'arbitre, selon l'article 100.13 du *Code du travail*, aurait-il juridiction pour ce faire ?

L'arbitre Courtemanche soutient, avec raison selon nous, que la suspension intérimaire, comprise dans le sens disciplinaire, doit satisfaire aux exigences de la cause juste et suffisante tout comme les autres sanctions disciplinaires. En est-il de même de la suspension purement « administrative » ? Le principe à l'étude peut donc soulever des questions fort complexes concernant même plusieurs juridictions. C'est entre autres le cas de la relation entre les jugements rendus par les tribunaux civils et le pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'entreprise. Cette question est souvent soulevée lorsque le salarié commet une infraction hors des heures et lieux du travail. A cet égard, l'arbitre C. Beaulieu a déjà jugé que le congédiement d'un salarié, au seul motif qu'il avait été condamné par les tribunaux de juridiction pénale, équivalait dans les circonstances à imposer une double sanction 609.

608. In : *Royal Victoria Hospital c. Les Infirmières et Infirmiers unis Inc.*, (1976)

S.A.G. 707. L. B. Courtemanche, arbitre, à la p. 712.

609. *Hôpital des Laurentides, c. R. Bourque*, A.H.P.Q. no. 325-03, le 21 juillet 1969. C. Beaulieu, arbitre.

Avec déférence, nous opinons qu'il ne peut y avoir double sanction, chaque juridiction étant indépendante. Si un salarié cambriole une banque alors qu'il n'est pas au travail, la société le poursuivra en vertu des dispositions pertinentes du *Code criminel*. Si le salarié est condamné, il pourra quand même être poursuivi au civil en dommages-intérêts et le jugement du tribunal pénal ne constituera pas *res judicata* 610. Par ailleurs, si certaines conditions sont rencontrées, l'employeur pourra sévir contre et même congédier ce salarié sans être taxé d'imposer une double sanction. Cette position est retenue par les arbitres américains qui l'expliquent en ces termes :

« The rationale appears to be that where the company has interests to be protected and authority to be vindicated, it is justified in taking disciplinary action independent of that of the civil authorities. This may be true even where the civil authorities have refused to act » 611.

Enfin, nous ne pouvons étudier la notion de double sanction sans traiter du problème de la prise en considération du dossier antérieur du salarié à l'arbitrage. En tant que tel, le fait d'invoquer le dossier comme motif du congédiement peut revenir à imposer une nouvelle sanction pour les fautes déjà punies. Voici ce qu'affirme l'auteur R.P. Wilder à ce sujet :

« To discharge on the basis of past offences alone, in effect would reverse the prior action taken and amount to double jeopardy » 612.

Ce principe est aussi reconnu par les arbitres du Québec. Toutefois, ces derniers soulignent l'importance du dossier antérieur dans l'évaluation de la cause juste et suffisante. Pour contourner

À cet égard, le congédiement d'un salarié à la suite de sa participation à une grève illégale pose un problème intéressant. En effet, le renvoi ou toute autre mesure disciplinaire ne peut être motivé par l'illégalité du geste lui-même, lequel est sanctionné par l'article 124 C.r. En un sens (très large), il y aurait alors double sanction, bien qu'au sens strict ce ne puisse être le cas. D'abord, il ne s'agit pas de jugements judiciaires dans chacun des deux cas : d'autre part, la cause juridique des « jugements » ne saurait être la même. L'employeur ne peut sanctionner que le bris de contrat résultant de la participation à une grève illégale. Nous ne discuterons pas ici de la controverse entourant la portée des articles 110 et 110.1 du *Code du travail*.

610. Voir à ce sujet : *La Foncière c. Perras*, (1943) R.C.S. 165 ; *La Prévoyance c. Dulude & Marsh*, (1965) B.R. 573 ; *Lapointe c. L'Équitable Cie d'Assurances*, (1979) C.A. 8.

611. Cité dans (1958-59) 6 U.C.L.A. *Law Review*, à la p. 653.

612. WILDER, *loc. cit.*, p. 97.

cette difficulté juridique, la doctrine de l'incident culminant a été élaborée.

Ainsi lorsqu'une faute a déjà été sanctionnée, on peut tenir compte dans l'appréciation de la juste cause des fautes et sanctions antérieures du salarié. Ce faisant, l'employeur ne punit pas deux fois mais retient comme facteur atténuant ou aggravant l'histoire passée du travailleur, du moins dans certaines limites imposées par la jurisprudence.

TABEAU 7
LA DOUBLE SANCTION
(N = 46)

69	—	220	—	245*	—	287	—	297	—	303*
348	—	354	—	379	—	429	—	480*	—	481*
530*	—	587	—	607	—	641	—	651	—	696
750	—	762	—	767*	—	774	—	782	—	871*
902	—	907	—	936	—	996	—	1000	—	1002
1011	—	1019	—	1049*	—	1080	—	1106*	—	1118
1154*	—	1161*	—	1171*	—	1187	—	1236	—	1277
1373	—	1374	—	1415	—	1433				

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

3. La doctrine de l'incident culminant

Les arbitres ont généralement recours à la doctrine de l'incident culminant pour accepter ou refuser de tenir compte du dossier antérieur du salarié dans leur décision. Ce dossier joue un rôle important dans la notion de « cause juste et suffisante » et fait l'objet d'une évaluation critique par l'employeur lorsqu'il impose la mesure corrective et subséquemment par l'arbitre de grief. Certaines objections sont toutefois soulevées par le syndicat et le salarié quant à l'admissibilité en preuve du dossier et, s'il est admis, quant à la pondération qu'il faut lui accorder. C'est précisément d'une réponse à ces objections que la doctrine de l'incident culminant est apparue et s'est développée au cours des dernières années. L'arbitre G. Lacroix énonce en ces termes l'essentiel de cette doctrine :

« Or, aujourd'hui la théorie du « culminating incident » est reconnue. Elle repose sur le principe suivant à l'effet que si la dernière infraction de l'employé mérite une sanction disciplinaire, quelle qu'elle soit, le conseil d'arbitrage peut considérer le dossier antérieur du plaignant en même temps que l'infraction en cours » 613.

En fait, cette doctrine tend à faire l'équilibre entre des facteurs divergents. D'une part, elle entend permettre l'utilisation du dossier antérieur comme facteur pertinent dans la détermination de la cause juste et suffisante ; d'autre part, elle énonce certaines limites à cette même utilisation, la question de la double sanction étant omniprésente. Par ailleurs, sur le seul plan conceptuel, cette doctrine a des liens avec plusieurs autres principes du droit disciplinaire, dont le concept d'individualisation de la sanction, la gradation des mesures correctives, la proportionnalité entre la faute et la sanction et la prohibition de la double sanction. On conçoit donc que cette doctrine fasse l'objet de certaines controverses et même qu'un auteur 614 suggère sa suppression. Nous y reviendrons.

Le droit disciplinaire, nous l'avons déjà étudié, exige que le salarié ait été l'objet d'une progressivité dans les sanctions, sauf exception assez rare. L'idée sous-jacente de la réhabilitation du salarié exige qu'on lui donne la possibilité d'amender son comportement. Par exemple, si l'employeur lui reproche ses absences sans motif, il devra d'abord l'avertir, le suspendre puis à la limite le congédier. Dans cet exemple, le manquement est le même à chaque occasion. Mais qu'en est-il lorsqu'il s'agit de manquements de nature différente. Qu'en est-il si le salarié accumule des fautes mineures qui en soi ne justifient pas le congédiement mais, qui rassemblées, laissent entrevoir un « salarié-problème ». La doctrine de l'incident culminant permet donc, avec raison croyons-nous, d'évaluer la conduite passée du salarié pour évaluer la sanction imposée par la suite du dernier manquement. Comme l'indiquent Brown et Beatty :

613. In : *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides c. Kingsway Transport Ltd.*, (1976) R.D.T. 265, G. Lacroix, président. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 371 ; YOUNG (1978), pp. 253 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 231 et seq.

614. Voir : G. ENGLAND, « Recent Developments in Wrongful Dismissal Laws and Some Pointers for Reform », (1978) 16 *Alberta Law Review*, pp. 471-520, à la p. 513. Voir aussi : S.M. DAMBARAM, *Adjudication of Unjust Dismissal Complaints from the Unorganized Sector Under the Canada Labour Code : A Legislative Background and an Analysis of Selected Cases*, presented at The Canadian Industrial Relations Association, 18th Annual Conference : May 25, 1981, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, aux pp. 25 et 26.

« The doctrine then, in one sense, simply purports to accommodate the employer's legitimate interest in being able to terminate the employment of someone who, but for such a doctrine, could with impunity commit repeated infractions of diverse company rules and policies and generally perform in an unsatisfactory manner without fear of being discharged, so long as he did not commit a serious offence or did not persist in misconduct of the same type ». 615

Souignons qu'une telle utilisation du dossier antérieur du salarié n'équivaut pas à imposer une double sanction. D'ailleurs, la jurisprudence refuse le droit à l'employeur de sanctionner sur *le seul* fait de l'existence du dossier antérieur 616. Avec l'obligation de prouver un manquement culminant, les fautes et les sanctions antérieures ne font pas directement l'objet d'une nouvelle évaluation par l'employeur. Ce dernier ne sanctionne que l'incident culminant, le dossier n'apparaissant que pour démontrer à l'arbitre que la dernière sanction imposée était appropriée, compte tenu des antécédents du salarié 617. Certaines conditions sont toutefois exigées par les arbitres pour permettre l'admissibilité du dossier antérieur.

La faute culminante doit tout d'abord être prouvée 618 et doit mériter une sanction disciplinaire *quelle qu'elle soit*. En d'autres termes, l'incident culminant doit constituer en soi une occasion

615. BROWN et BEATTY, p. 371.

616. WILDER, *loc. cit.*, p. 96.

617. Cette théorie reconnaît implicitement le principe de la progressivité de la sanction et se compare à celle du droit pénal. En effet, lorsqu'un juge doit décider de la peine à imposer à un coupable, il considère entre autres les antécédents de l'accusé. Voir à ce sujet : Hon. A. RIVARD, « Les sentences en droit pénal », (1969), 24 *Revue du Barreau*, pp. 167-79 et J.-L. BEAUDOIN, « L'imposition d'une sentence », (1972) 32 *Revue du Barreau*, pp. 19-23. Voir aussi : *Associated Paper Mills Ltd. c. Union des travailleurs de carton et papier façonnés*, (1973) S.A.G. 1615. R. Tremblay, président. Ce dernier affirme même, (à la p. 1617) :

« Ce n'est pas punir deux fois pour la même chose que de considérer le dossier antérieur comme une partie de la cause qui donne naissance à des mesures disciplinaires lorsque l'autre partie de cette cause provient de l'incident culminant », (italiques ajoutées).

Cette dernière affirmation nous laisse sceptiques. Nous concevons mal qu'il ne puisse y avoir double sanction, le dossier antérieur étant explicitement considéré comme source de la réaction patronale. Nous serions d'accord avec le tribunal s'il avait affirmé que le dossier disciplinaire peut être un facteur à considérer dans l'évaluation de la sanction à imposer pour une faute considérée comme seule source de la réaction patronale.

618. Voir à ce sujet : *Syndicat national des employés de Crown Diamond Paint pâtes et papiers Kruger Co.*, (1972) S.A.G. 1063, J.-D. Gagnon, arbitre ; *Société des Rondeau, arbitre ; Steinberg Ltée c. Union des commis de détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, C. Lauzon, arbitre. Ce dernier affirmait dans l'espèce :

adéquate de sanction 619. Dans cet ordre d'idées, souignons que dans les autres provinces, certains arbitres ont créé une exception à la doctrine étudiée « for offences which, viewed in isolation, would warrant only minimal sanctions » 620. Nous opinons qu'une telle exception n'a pas sa raison d'être et entérinons les critiques du professeur P.A. Gall à l'effet qu'il s'agit d'une « basic misconception of the task to be performed by an arbitrator and the role of the culminating incident doctrine in the process » 621. Plutôt que de refuser d'évaluer le dossier, les tenants de cette exception devraient au contraire en tenir compte sachant qu'ils ont une large discrétion en cette matière. Du reste, même si le dossier est relativement chargé, ils pourront quand même conclure que la sanction imposée par l'employeur était disproportionnée sans battre en brèche un principe cardinal du droit disciplinaire, soit l'évaluation du dossier antérieur comme facteur d'imposition d'une mesure corrective.

D'autres arbitres refusent aussi de tenir compte du dossier antérieur lorsque les manquements qui y sont rapportés sont de nature différente 622. Cette proposition doit être nuancée. Beaucoup plus qu'une condition d'admissibilité du dossier antérieur, nous suggérons qu'il devrait s'agir plutôt d'une question d'évaluation qualitative du contenu du dossier. C'est une chose que de refuser d'embêter le dépôt du dossier et c'en est une autre que de juger non pertinents certains manquements du salarié dans l'évaluation de la sanction. Par ailleurs, le qualificatif « culminant » n'implique pas, selon nous, qu'il faille nécessairement retrouver des fautes *similaires* dans le dossier du salarié. Somme toute, contrairement à l'auteur England, nous sommes favorables au maintien de la doctrine de l'incident culminant parce qu'elle est juste et équitable autant pour le salarié que pour l'employeur. Il reste que le dossier n'est pas toujours un facteur aggravant, bien au contraire.

« Pour invoquer la continuité des offenses justifiant un congédiement, il est essentiel de prouver le fait culminant qui y donne lieu avant que d'invoquer ceux qui l'ont précédé. Pour atteindre le toit, l'échelle est inutilisable s'il lui manque les derniers barreaux », p. 1888.

619. Voir : *Pepsi-Cola Canada Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, (1978) S.A.G. 776, H. Frumkin, arbitre.

620. Voir : P. A. GALL, « Just Cause and the Poor Work Record », in : HICKLING (1979), pp. 75-99, à la p. 80 et la jurisprudence citée.

621. *Ibid.*, à la p. 81.

622. Voir : *Questeel (division O.S.P.) Ltée c. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1976) S.A.G. 1293, B. Brody, arbitre ; *Imprimerie Héon et Nadeau Ltd. c. Syndicat international des arts graphiques, section locale 509*, (1977), S.A.G. 177, J. Bernier, arbitre. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 374.

Ayant maintenant établi que le dossier antérieur pouvait faire l'objet d'un examen par l'arbitre à certaines conditions, il importe d'étudier quelques limites à son utilisation, imposées par la jurisprudence. Ces dernières ont trait au contenu du dossier et aux facteurs de pondération retenus par les arbitres dans son évaluation qualitative.

Ce n'est pas nécessairement tout le contenu du dossier qui peut être retenu ou même pertinent. Une faute commise quelques années auparavant a certes moins d'importance que celle qui date seulement de quelques mois⁶²³. À cet égard, les conventions collectives prévoient parfois que les mesures disciplinaires soient retirées du dossier du salarié après un certain laps de temps⁶²⁴.

Quant au fond, il doit s'agir de fautes précises et prouvables, les simples allégations ou commentaires annexés au dossier ne pouvant être retenus par l'arbitre.

Ces fautes doivent, par ailleurs, avoir été connues du salarié et sanctionnées de façon à ce que ce dernier ait pu les contester par vote de grief. Précisons cette affirmation.

Premièrement, il est important que les fautes invoquées aient fait l'objet d'une sanction ou du moins d'une réprimande lorsqu'elles furent commises. Si l'employeur a toléré, ou passé outre à, des manquements du salarié, il est normal que ce dernier ait pu croire que sa conduite n'était pas répréhensible⁶²⁵.

623. À cet égard, l'arbitre A. Rousseau affirme :

« L'évaluation du comportement d'un employé suppose l'étude de sa conduite passée. (...) L'équité impose, en la matière, un double devoir : d'abord, on ne saurait retenir contre l'employé des infractions éloignées dans le temps, pour lesquelles il faut prescrire le pardon, ou tout au moins un poids bien moindre ».

Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 c. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, à la p. 30.

624. Cette nouvelle tendance consistant à considérer vierge le dossier d'un salarié après un certain laps de temps pourra faire disparaître un outil important dans l'évaluation de la proportionnalité entre la faute et la sanction. Semblable politique disciplinaire soulève au surplus des problèmes théoriques. En effet, comment, dès lors, appliquer le principe de la gradation des sanctions si l'on passe l'éponge à un moment donné sur le passé disciplinaire du salarié ?

625. En anglais, nous dirions qu'il y a eu *condonation* ; ce concept se définit ainsi : « (the) overlooking or implied forgiving of an offence ».

Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, p. 373 et la jurisprudence citée. Quant à la jurisprudence du Québec, voir : *Association nationale catholique des commis quincailleurs et métaux de construction de Québec Inc. c. Gauthier Ltée*, (1970) S.A.G. 92, P. Verge, arbitre. En sens contraire, voir : *Syndicat des imprimeurs de Beauce c. Compagnie de l'Éclairage Ltée*, (1970) S.A.G. 1007, R. Gagnon, arbitre. Dans ce cas, l'arbitre a considéré que le fait

Deuxièmement, il importe que le salarié ait eu la possibilité de contester la décision de l'employeur. C'est en fonction de ce critère qu'il faudrait exclure la réprimande verbale du dossier⁶²⁶. De plus, qu'advient-il si le salarié ne soulève pas de grief à l'occasion d'une mesure disciplinaire ? Peut-on en déduire que le salarié a accepté la sanction ? L'arbitre R. Lippé affirme à ce sujet :

« Il est clair que la convention collective de travail prévoit un mécanisme pour contester les mesures disciplinaires imposées par la compagnie, et il appartient au syndicat de s'en servir ; si l'employé ou le syndicat, pour une raison ou pour une autre, ne désire pas se prévaloir par voie de grief, il y a présomption que les faits mentionnés à l'avis disciplinaire, sont acceptés, comme d'ailleurs l'avis disciplinaire lui-même. »

Et plus loin :

« En résumé, si une mesure disciplinaire n'est pas contestée par l'employé ou le syndicat, dans les délais impartis par la convention, il y a une présomption juris et de jure que l'employé ou le syndicat a accepté la mesure disciplinaire ... »⁶²⁷.

pour l'employeur d'avoir toléré l'inefficacité du plaignant ne pouvait servir à lui nier le droit de mettre fin à une situation anormale.

626. Voir à ce sujet : *Syndicat des ouvriers de la R.A.Q. c. R.A.Q.*, (1969) R.D.T. 385, à la p. 411, V. Trépanier, arbitre.

Toutefois, l'auteur WILDER affirmé, à cet égard :

« Although the preferable practice is to issue written reprimands and warnings, a record of oral warnings may be considered if the employee is specifically told that the reprimands are being entered on records and these are left open for inspection », *loc. cit.*, à la p. 112.

627. *Syndicat national des employés de Rémi Carrier c. Compagnie Rémi Carrier Inc.*, décision non rapportée, le 31 août 1973, R. Lippé, arbitre, citée dans : *Syndicat national des employés de Rémi Carrier c. Compagnie Rémi Carrier Inc.*, (1974) S.A.G. 345, à la p. 351, J.-D. Gagnon, arbitre.

Pour une meilleure compréhension du texte qui suivra, mentionnons qu'il existe, selon l'art. 1238 du *Code civil*, deux types de présomptions : celles créées par la loi (ou de droit) et celles de fait (ou de l'homme). Guillion et Vincent définissent ces présomptions :

« La présomption est légale lorsque le législateur tire lui-même d'un fait établi un autre fait dont la preuve n'est pas apportée. La présomption légale est simple (juris tantum) lorsqu'elle peut être combattue par la preuve du contraire. Lorsque la présomption ne peut être renversée, elle est dite irréfutable ou absolue (juris et de jure). »

GUILLIEN et VINCENT, *op. cit.*, à la p. 272.

La présomption est de fait lorsqu'elle n'est pas établie par la loi ; cette présomption est alors abandonnée à la discrétion ou au jugement du tribunal (voir l'art. 1242 c.c.). Il s'agit toujours cependant d'une présomption simple (juris tantum) donc qui peut être renversée.

Sur la notion de présomption (légale ou de fait), voir : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, pp. 435 et seq.

L'arbitre Lippé a donc recours à la notion de présomption légale absolue pour répondre à notre interrogation initiale.

Cette position est cependant contredite par l'arbitre J.-D. Gagnon dans la décision *Compagnie Rémi Carrier*, précitée. Selon ce dernier, il ne peut s'agir d'une présomption légale « puisqu'aucun texte de loi n'en traite, ni ne la fait naître » ; il reviendrait donc au tribunal de décider de l'existence d'une présomption à ce sujet. Il conclut :

« ... l'absence de recours de la part du requérant n'est certes pas dénuée de toute signification et fait sans doute naître une présomption relative quant à la véracité des faits qui lui étaient reprochés. Pour réussir à renverser cette présomption, ce dernier devra donc produire une preuve particulièrement convaincante des faits qu'il entend alléguer ou justifier par la preuve de circonstances particulièrement révélatrices, le fait qu'il n'ait pas contesté en temps utile les fautes qui lui furent reprochées ... »⁶²⁸.

Nous favorisons cette seconde approche.

En outre, certains arbitres exigent que pour qu'elles soient retenues contre le salarié, les fautes antérieures soient relativement *homogènes* et qu'elles répondent à un *même type de faute*, qu'il s'agisse en somme d'une *récidive*⁶²⁹. Nous suggérons que les récidives soient sanctionnées plus sévèrement sans pour autant refuser de tenir compte des autres manquements d'une nature différente. N'oublions pas qu'il s'agit dans tous les cas de manquements à la discipline industrielle. Dans cet ordre d'idées, nous serions favorables à oublier les manquements dits non coupables dans l'évaluation du dossier disciplinaire antérieur du salarié. Sauf cette dernière exception, nous suggérons que le dossier disciplinaire devrait être étudié comme un tout, sans s'attarder au mérite de chacune des infractions, qu'elles soient apparentées ou non à la faute culminante⁶³⁰. Cette approche n'enlève pas toute discrétion à l'arbitre qui peut recourir à certains facteurs pour évaluer les manquements et sanctions antérieurs. Comme l'indique le professeur Gall :

⁶²⁸. *Compagnie Rémi Carrier*, précitée, à la p. 352.

⁶²⁹. Voir par exemple : *Ouesteel (division de O.S.P.) Liée c. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1976) S.A.G. 1293, B. Brody, arbitre.

⁶³⁰. Voir C.P. FISHBACH, « Past Misconduct in Discharge Cases », (1969) 24, *The Arbitration Journal*, pp. 174-83, à la p. 181. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 373.

« In every situation in which an employer relies upon a record of previous offences to justify a particular penalty for a subsequent infraction, all four of these factors, the seriousness of the offences, their frequency, the discipline imposed and the degree of relationship between the past and present offences, must be taken into account if the penalties are to be truly individualized »⁶³¹.

En somme, les limites décrites auparavant protègent, croyons-nous, le salarié contre un usage abusif de son dossier antérieur lors d'un arbitrage. Par ailleurs, ces mêmes limites n'empêchent pas l'employeur de tenir compte du dossier dans l'imposition des sanctions disciplinaires. Remarquons pour terminer que si d'une part un mauvais dossier peut avoir pour effet d'aggraver la faute culminante, d'autre part un bon dossier peut constituer une circonstance atténuante importante.

TABLEAU 8
LA DOCTRINE DE L'INCIDENT CULMINANT
(N = 21)

180° — 234° — 255 — 264 — 312 —
417 — 636 — 715 — 762 — 798 —
902 — 917 — 940 — 945* — 1005 —
1095 — 1104 — 1128 — 1139 — 1221 —
1286.

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

4. La doctrine des circonstances atténuantes ou aggravantes

Lors de l'étude du processus décisionnel de l'arbitre, nous avons indiqué que les circonstances atténuantes ou aggravantes jouent un rôle important dans l'appréciation de la gravité objective et subjective de la faute que l'on reproche au salarié. Dans ce processus de révision de la sanction, les arbitres utilisent certains critères.

⁶³¹. GALL, *loc. cit.*, à la p. 87.

Quant à ces derniers, il existe deux courants jurisprudentiels. Le premier « tend à limiter l'intervention de l'arbitre à des situations où la sanction prononcée serait injuste, discriminatoire ou déraisonnable »⁶³². Ce courant jurisprudentiel n'est toutefois pas suivi par tous ; ainsi l'arbitre A. Rousseau, critiquant ce premier courant, affirme :

« ... Il nous semble que cette première tendance est plutôt restrictive et qu'en pratique elle limiterait singulièrement les possibilités offertes à l'arbitre par la convention collective. (...) Nous croyons que la faculté reconnue ici à l'arbitre laisse une plus large place que cela aux interventions correctives que pourrait imposer l'examen à posteriori des circonstances de l'affaire ; l'arbitre pourra se montrer plus préoccupé que l'employeur de telle circonstance à la lumière de la preuve d'éléments qui ont pu échapper à l'employeur au moment de la sanction... »⁶³³.

Le second courant veut donc déborder le cadre restreint décrit plus haut. Comme l'indique A. Rousseau :

« ... Ce second courant jurisprudentiel, beaucoup plus ouvert à la possibilité d'atténuer la sanction imposée, a dégagé, pour les fins de l'arbitrage, une théorie des circonstances atténuantes qui présente des analogies marquées avec le droit criminel sur le prononcé et le fondement des sentences. La distinction devient relativement nette entre l'imputation de l'infraction à tel salarié, d'une part, et la sanction que mérite ce salarié, d'autre part... »⁶³⁴.

En somme, avec ce second courant, on entend individualiser⁶³⁵ la sanction. Les arbitres considèrent d'abord si une faute a été commise et quelle en est la gravité. À cette étape, ils retiennent certaines circonstances aggravantes ou atténuantes propres à la faute elle-même. Nous aurons l'occasion dans le prochain chapitre

632. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 c. Ovesteel*, (1976) S.A.G. 959, à la p. 965, le 14 juillet 1976, A. Rousseau, arbitre.

633. *Ibid.*, p. 965. Consulter aussi : *RE Northwood Pulp & Timber Ltd. c. Canadian Paperworkers Union, local 603*, (1974) 7 L.A.C. (2d), p. 244, à la p. 248, R.S.S. Wilson.

634. *Ibid.*, p. 966.

635. En matière de sentencing en droit pénal, voir : M. GUTTMACHER, « Individualization of Sentence », (1961) 3 *Canadian Journal of Corrections*, pp. 226-35 ; R. POUND, « Individualization of Justice », (1964) *Crime and Delinquency*, p. 467 ; D.A. THOMAS, « Sentencing — The Basic Principles », (1967) *Criminal L.R.*, pp. 455-65, 503-525 ; R.E. SALHANY, *Canadian Criminal Procedure*, third ed., Canada Law Book Ltd., Toronto, 1978, pp. 264 et seq.

d'étudier ces dernières pour chacun des motifs du congédiement ou autre mesure disciplinaire. Dans cette section, nous porterons notre attention sur les circonstances atténuantes ou aggravantes propres à la gravité *subjective* du manquement. Ces dernières circonstances ne se rattachent pas à une faute en particulier ; elles ont trait plutôt à certaines caractéristiques du salarié, à son comportement général, au milieu de travail ou même à l'environnement extérieur. Rappelons que ces circonstances n'ont jamais pour effet de disculper le salarié déviant ; elles jouent seulement un rôle dans la détermination de la sanction et constituent un élément capital du principe de proportionnalité entre la faute et la sanction. Voyons maintenant quelles circonstances sont généralement retenues par les arbitres de griefs.

i) Description des circonstances atténuantes

Nous avons divisé les circonstances atténuantes⁶³⁶ en quatre groupes. Nous retrouvons d'abord celles qui ont trait à certaines

636. Voir à ce sujet : M. ROY, « La sanction disciplinaire et la théorie des facteurs subjectifs d'atténuation », (1980) 11 *Revue générale de droit*, pp. 255-279 ; BROWN et BEATTY, pp. 376 et seq. ; PALMER, pp. 226-234 ; PALMER (Supplément 1980) p. 55. L'arbitre Reville a déjà fait une énumération des facteurs retenus le plus fréquemment. Il affirme dans la décision *Steel Equipment Co.*, (1964) 14 L.A.C. 356, aux pp. 356-358 :

« It has been held, however, that where an arbitration board has the power to mitigate the penalty imposed on a grievor, the board should take into consideration in arriving at its decision the following factors :

1. The previous good record of the grievor — *Re United Steelworkers of America, Local 5297, and Frontenac Floor and Wall Tile Ltd.* (1957), 8 L.A.C. 105.
2. The long service of the grievor — *Re U.A.W., Local 28 and C.C.M. Co.* (1954), 5 L.A.C. 1883.
3. Whether or not the offence was an isolated incident in the employment history of the grievor — *Re Amalgamated Ass'n of Street, Electric Railway and Motor Coach Employees of America and Sandwich, Windsor & Amherstburg Railway Co.* (1951), 2 L.A.C. 684.
4. Provocation — *Re United Brotherhood of Carpenters, Local 2537, and KVP Co. Ltd.* (1962), 12 L.A.C. 386.
5. Whether the offence was committed on the spur of the moment as a result of a momentary aberration, due to strong personal impulses, or whether the offence was premeditated — *Re U.A.W., Local 112 and De-Havilland Aircraft of Canada Ltd.*, being an award of Professor Bora Laskin dated March 13, 1959 (unreported).
6. Whether the penalty imposed has created a special economic hardship for the grievor in the light of his particular circumstances — *Re U.A.W. Local 127, and Ontario Steel Products Ltd.* (1962), 13 L.A.C. 197.
7. Evidence that the company rules of conduct, either unwritten or posted, have not been uniformly enforced, thus constituting a form of discrimination — *Re Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414, and Dominion Stores Ltd.* (1961), 12 L.A.C. 164. (Suite à la page suivante)

caractéristiques personnelles du salarié. Le second groupe porte sur l'ancienneté et le dossier disciplinaire du salarié. Le troisième renferme des circonstances propres à certaines caractéristiques du milieu environnant, au travail ou ailleurs. Enfin, le quatrième comprend celles qui sont relatives à la notion de réhabilitation du salarié.

Parmi les caractéristiques personnelles du salarié, les arbitres en retiennent six :

i) L'âge du salarié 637 ;

8. Circumstances negating intent, e.g., likelihood that the grievor misunderstood the nature or intent of an order given to him, and as a result disobeyed it. — *Re United Electrical Workers, Local 524, and Canadian General Electric Co.* (1957), 8 L.A.C. 132.

9. The seriousness of the offence in terms of company policy and company obligations — *Re Mine, Mill and Smelter Workers, Local 598, and Falconbridge Nickel Mines Ltd.* (1956), 7 L.A.C. 130.

10. Any other circumstances which the board should properly take into consideration, e.g., (a) failure of the grievor to apologize and settle the matter after being given an opportunity to do so — *Re U.A.W., Local 456, and Mueller Ltd.* (1958), 8 L.A.C. 144; (b) where a grievor was discharged for improper driving of company equipment and the company, for the first time, issued rules governing the conduct of drivers after the discharge, this was held to be a mitigating circumstance — *Re Int'l Brotherhood of Teamsters and Riverside Construction Co.* (1961), 12 L.A.C. 145; (c) failure of the company to permit the grievor to explain or deny the alleged offence — *Re International Brotherhood of Teamsters, Local 979, and Leamington Transport (Western) Ltd.* (1961), 12 L.A.C. 147.

637. Voir à ce sujet : *Pinatel Dye Piece Works Ltd., Joliette* c. *Syndicat catholique national des travailleurs du textile de Joliette*, R.D.C.D. no 515-1, le 2 août 1961. G. D. La violette, président ; *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.R. no 522-1, le 26 mai 1963. J.-P. Grégoire, président ; *Dame Belzil c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Bernard, dans le comté de St-Hyacinthe*, C.S.N., A.H.P.Q. no 325-06, le 8 février 1967. J.-L. Péloquin, arbitre ; *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Bertrand Michaud et la C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 15 décembre 1967. C. Bisson, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools du Québec* c. *Régie des alcools du Québec*, (1969) R.D.T. 385. V. Trépanier, arbitre ; *Producteurs de sucre d'étable de Québec* c. *Syndicat catholique des producteurs de sucre d'étable de Québec*, R.D.C.D. no 510-4, le 23 janvier 1970. H. Lande, arbitre ; *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 4589* c. *M.L.W. Worthington Ltée.* (1970) S.A.G. 26. A. Rousseau, arbitre ; *Ville de Granby* c. *Syndicat national des employés municipaux de Granby*, (1971) S.A.G. 927. J.-L. Bergeron, arbitre ; *Services de santé du Québec* c. *Syndicat des employés des institutions d'assurance de Québec*, section « Les services de santé du Québec », (1972) S.A.G. 174. J. St-Laurent, arbitre ; *Hôpital de la Providence de Chandler* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-03-04, le 23 décembre 1975. L. Bernier, président ; *Ville de Varennes* c. *Fraternité des policiers de Varennes*, (1976) S.A.G. 259. C. Lauzon, arbitre ; *Hôpital Royal Victoria* c. *Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-03-07, le 1er novembre 1977. R. Lippe, arbitre ; *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay Lac St-Jean (F.T.F.O.)* c. *Gagnon et frères de Roberval*, (1979) S.A.G. 1730, le 3 décembre 1979. J.-J. Turcotte, arbitre.

- ii) Son degré d'instruction 638 ;
- iii) Son état de santé physique et mentale 639 ;
- iv) Son inexpérience 640 ;
- v) Sa crédulité 641 ;
- vi) Son honnêteté 642.

ii) *Circonstances propres à l'ancienneté et au dossier disciplinaire du salarié*

La majorité des circonstances retenues par les arbitres sont incluses dans cette catégorie.

Par son ancienneté, le salarié peut prétendre, dans une certaine mesure, avoir le droit de conserver son emploi, malgré les facteurs de tout ordre qui militeraient en faveur de son renvoi. Par ailleurs, comme l'affirme Fernand Morin :

« ... l'arrivée d'un acte répréhensible ne signifie pas que l'employeur puisse sauter sur l'occasion pour changer, du tout au tout, son appréciation à l'égard du salarié en cause... » 643.

En matière disciplinaire, il est donc important de considérer les états de services du salarié. L'ancienneté ne constitue cependant qu'un cadre de référence et ne prend toute son importance que lorsque nous en considérons le contenu.

638. Voir à ce sujet : *Hôpital des Laurentides* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation*, R.D.C.D. no 520-11, le 24 juillet 1964. J.-L. Péloquin, président.

639. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jean-Yves Bélanger*, D.F.P.Q. no 02-66-3386, le 4 juin 1970. J. Perrin, arbitre ; *Institut Albert-Prévost* c. *Paul Desjardins et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 février 1971. J.-P. Lemieux, président ; *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Marcel St-Denis et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 19 mai 1971. J.-P. Lemieux, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Annie Provost et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03-20, le 8 juillet 1971. R. Fréchette, président ; *Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6254* c. *Wabush Mines*, (1973) S.A.G. 1365. R. Doucet, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Hôpital général de Pointe-Claire (C.S.N.)* c. *Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433. J.-D. Gagnon, président.

640. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Vogheel et Côté* D.F.P.Q. no 02-66-722, le 16 août 1967. J.-L. Péloquin, arbitre.

641. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Donias Bourassa*, D.F.P.Q. no 02-08-8722, le 21 juin 1973. J. Bérubé, arbitre.

642. Voir à ce sujet : *Union des employés de commerce, local 500* c. *Compagnie Steinberg Ltée (Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 1169. J.-D. Gagnon, arbitre.

643. Voir : *Lee* c. *Compagnie de téléphone Bell du Canada*, (1969) R.D.T. 175, le 17 janvier 1969, à la p. 187. F. Morin, président.

Il s'agit, plus précisément, du dossier disciplinaire du salarié. L'ancienneté et le dossier sont intimement liés, sinon complémen-
taires. Par exemple, le fait de savoir qu'un salarié a dix ans d'an-
cienneté ne nous renseigne effectivement que sur la durée du lien
juridique qu'il a entretenu avec son employeur. Cependant, si l'on
apprend que pendant toute cette période le salarié n'a reçu qu'un
seul avis disciplinaire, nous pourrions alors conclure, sans trop de
risque, qu'il ne s'agit pas d'un déviant chronique.

La prise en considération du dossier antérieur ⁶⁴⁴ nous permet
en somme de situer la faute culminante dans un ensemble plus
vaste. C'est ainsi que l'arbitre détermine la relativité de la faute.
D'ailleurs, plusieurs circonstances atténuantes (ou aggravantes se-
lon le cas) se rapportent à cette notion. Par exemple, le fait que le
salarié détienne un dossier disciplinaire vierge ⁶⁴⁵ constitue aux
yeux de l'arbitre une circonstance atténuante importante. Ce serait
aussi le cas s'il s'agissait d'une faute isolée ⁶⁴⁶.

Par contre, si le salarié a déjà fait l'objet de plusieurs répriman-
des ou suspensions disciplinaires et qu'au surplus la faute est une
récidive, l'arbitre ne sera pas incité à mitiger la sanction.

644. *Imprimerie Héon et Nadeau Ltd c. Syndicat international des arts graphiques, section locale 509*, (1977) S.A.G. 177, J. Bernier, arbitre; *Hôpital Royal-Victoria c. Syndicat des employés de l'hôpital Royal-Victoria*, A.H.P.Q. no 327-04-01, le 10 mars 1978, G. Dulude, arbitre; *Pepsi-Cola Canada Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, (1978) S.A.G. 776, H. Frumkin, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Émile Tournay*, D.F.P.Q. no 03-75-9274, le 14 mai 1979, P. Décar, arbitre; *Ridgé Nassau (Canada) Ltd c. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1980) S.A.G. 305, R. Tremblay, arbitre; *Ministère de l'agriculture c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000501, le 13 février 1981, J. Bérubé, arbitre.

645. *Institut Albert-Prévost c. Paul Desjardins et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 février 1971, J.-P. Lemieux, président; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Don Osnege*, D.F.P.Q. no 01-72-3894, le 20 janvier 1975, J. Bé-
rubé, arbitre; *Manoir du Saguenay c. Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida*, (1975) S.A.G. 1499, J.-J. Turcotte, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ou-
vriers) et Léo Létoimeau*, D.F.P.Q. no 02-72-6351, le 12 décembre 1975, J. Bérubé, arbi-
tre; *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) C.S.N. c. Com-
munauté de transport de la communauté urbaine de Montréal*, (1976) S.A.G. 1215, M. La-
voie, arbitre.

646. *Syndicat national de la construction Hauteville c. Commission hydroélectrique de Québec*, (1971) S.A.G. 398, P.-A. Gendreau, arbitre; *Ville de Montréal c. S.C.F.P.*, (1973) S.A.G. 817, R. Tremblay, arbitre; *Syndicat du transport de Montréal c. C.T.C.U.M.*, (1975) S.A.G. 271, J.-D. Gagnon, arbitre; *Manoir du Saguenay c. Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida*, (1975) S.A.G. 1499, J.-J. Turcotte, arbitre.

Par ailleurs, la fréquence des fautes, dans une certaine période
de temps, est parfois considérée par les arbitres ⁶⁴⁷. Enfin, dans le
même ordre d'idées, le fait que le comportement d'un salarié ne
s'améliore pas, à la suite de sanctions disciplinaires, est aussi con-
sidéré à l'occasion par les arbitres ⁶⁴⁸.

iii) Circonstances relatives au milieu environnant du salarié

Ces circonstances sont de plus en plus examinées par les arbi-
tres dans l'évaluation de la cause juste et suffisante. Elles ont prin-
cipalement trait au milieu de travail du salarié, au contexte social
ou économique en général, et enfin au milieu familial.

En ce qui a trait au milieu de travail, les arbitres considèrent
parfois le climat de l'entreprise ⁶⁴⁹ ou de l'atelier, le type de super-
vision ⁶⁵⁰, la fonction du salarié ⁶⁵¹, le type d'entreprise ⁶⁵², sa si-

647. Voir : *Québec Téléphone c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2200*, (1970) S.A.G. 185, arbitre non mentionné; *Québec Iron et Titanium Co. c. Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 520-4, le 2 août 1961, R. Lippé, président; *Institut Albert-Prévost c. P. Desjardins et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 fév. 1971, J.-P. Lemieux, président.

648. Voir : *Compagnie Northern Electric Ltée c. Union canadienne des travailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, V. Larouche, arbitre; *Syndicat international des arts graphiques, local 555 et L. Dulude c. Paquette et Simms Ltd.*, (1976) S.A.G. 843, L. Per-
reault, arbitre; *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette c. R. Rivest et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-
03, le 26 janv. 1972, J.-D. Gagnon, président.

649. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre; *Planchers Beauceville Flooring Inc. c. Fraternité
unite des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2237*, (1973) S.A.G. 549, P. Dionne,
arbitre; *Association internationale des machinistes, loge 2133 c. Compagnie Zimmcor*,
(1976) S.A.G. 1107, B. Brody, arbitre.

650. Voir à ce sujet : *Compagnie Northern Electric Ltée c. Union canadienne des tra-
vailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, V. Larouche, arbitre.

651. *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C.
Lauzon, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et
Émil Martin*, D.F.P.Q. no 03-75-0037, le 30 juillet 1976, H. Lande, arbitre. (aussi rappor-
tée à (1976) S.A.G. 1339); *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Victor
Durand*, D.F.P.Q. no 02-75-5985, le 3 octobre 1977, P. Décar, arbitre; *Québécois c. As-
sociation internationale des machinistes et des travailleurs d'aérospatiale*, (1978)
S.A.G. 1356, C. Lauzon, arbitre; *Louis Ledoux et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs
douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. Télébec Ltée*, (1980) S.A.G. 579,
J.-G. Clément, arbitre.

652. *Montreal Neurological Hospital c. Sotivis Stoupekis et Le syndicat C.S.N.*,
A.H.P.Q. no 325-05, le 30 janvier 1970, R. Tremblay, président; *Hôpital Hôtel-Dieu de
St-Jérôme c. M. « X » et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-05-01, le 29 juin 1971, J.-P.
Lemieux, arbitre; *Noranda Metal Industries Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique (unité lo-
cale 6932)*, (1975) S.A.G. 5, L. B. Courtemanche, arbitre.

tuation géographique ⁶⁵³ (ex. : centre éloigné) ainsi que la conséquence de la faute sur le prestige de la compagnie ⁶⁵⁴.

Certains arbitres débordent même le milieu de travail. Ainsi l'arbitre R. Lippé, dans la décision *Aluminium du Canada Ltée* dit tenir compte « du fait que les possibilités de se trouver un emploi dans la région sont beaucoup plus difficiles que dans une grande agglomération... » ⁶⁵⁵. L'arbitre J. Sylvestre, évaluant un congédiement pour usage de drogue (marijuana), tient, pour sa part, compte du contexte social. Il affirme, entre autres, dans sa décision :

« ... Un jugement ne doit pas être une unité isolée. Il doit tenir compte de tout un système social ; l'acte est répréhensible dans un contexte donné, par exemple pays, culture et époque alors que dans un autre contexte, il ne le sera point. Nous ne pouvons donc pas dissocier le climat politique, social et juridique d'un pays pour appliquer des sentences qui seraient peut-être souhaitables mais qui en définitive feraient règle à part... » ⁶⁵⁶

Enfin sporadiquement, nous retrouvons des circonstances atténuantes propres au milieu familial du salarié (ex. : mariage, divorce, maladie, etc.) ⁶⁵⁷.

iv) La réhabilitation du salarié

En étudiant l'évolution des systèmes disciplinaires depuis le début du siècle, on constate que d'une discipline à caractère essentiellement punitif, nous sommes passés à une discipline corrective ⁶⁵⁸. En somme, la sanction disciplinaire a pour fonction d'inci-

⁶⁵³. Bédard Girard-Checo c. Union des opérateurs de machinerie lourde de Québec, local 791, (1974) S.A.G. 1081, C. Lauzon, arbitre.

⁶⁵⁴. Mack Trucks Manufacturing Co. of Canada Ltd c. Syndicat national des travailleurs unis de l'automobile (T.U.A.), local 698, (1971) S.A.G. 880, A. Thibodeau, arbitre ; Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500, (1973) S.A.G. 415, L. Cossette, arbitre ; Manoir du Saguenay c. Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida, (1975) S.A.G. 1499, J.-J. Turcotte, arbitre.

⁶⁵⁵. Aluminium du Canada Ltée c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida, (1974) S.A.G. 891, à la p. 905, R. Lippé, arbitre.

⁶⁵⁶. Voir : Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc., (1972) S.A.G. 1097, à la p. 1100 ou A.H.P.Q. no 325-03-22, J. Sylvestre, président.

⁶⁵⁷. Voir : Aluminium du Canada Ltée, précitée ; Hôpital de la Providence de Chandler c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.), (1976) S.A.G. 413, L. Bernier, président.

⁶⁵⁸. Sur l'évolution du système disciplinaire et de la sanction, voir : J. LUCIER, « La discipline industrielle : essai de synthèse », (1960) 15, *Relations industrielles*, pp. 350-60.

ter le salarié à modifier un comportement jugé répréhensible par l'employeur.

Parlant de la discipline corrective, l'arbitre Shime affirmait :

« ... Corrective discipline informs the employee that the employee is not performing his or her part of the contractual bargain and that if such conduct continues into the future, the employer may be justified in terminating the relationship. One of the primary functions of corrective discipline is to serve as a form of notice to the employee that, while current incidents may not have reached the point where the continuation of the relationship may be terminated, the employee should be aware that if he persists in engaging in acts of a certain type ultimately the basis for continuing the contractual relationship may no longer exist... » ⁶⁵⁹.

Ainsi l'employeur doit procéder selon la doctrine de la progressivité des sanctions et il ne peut recourir au congédiement que lorsqu'il a la conviction que le salarié n'est plus récupérable ⁶⁶⁰.

Dans cette optique, certains arbitres invoquent la notion de réhabilitation pour mitiger la sanction. Ce faisant, ils croient qu'une suspension plutôt qu'un congédiement suffira à amener le salarié déviant à modifier son comportement. On trouvera, en bas de page, un certain nombre de décisions dans lesquelles l'arbitre a considéré, pour l'appréciation de la mesure disciplinaire, la possibilité que le salarié s'amende ⁶⁶¹.

R.F. MAIER et L. DANIELSON, « An evaluation of two approaches to discipline in industry », (1956) 30 *The Journal of Applied Psychology*, pp. 319-32.

Voir aussi : M. ROY, « La sanction disciplinaire et la théorie des facteurs subjectifs d'atténuation », (1980) *Revue générale de droit*, pp. 255-279, aux pp. 271 et seq.

⁶⁵⁹. Voir : Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union, Local 419 c. The Ontario Produce Co. Ltd., *The Ontario Food Division of the Oshawa Group Ltd.*, July 20, 1976, O.B. Shime, chairman, citée dans : (1976) 12 *Labour Arbitration News*, pp. 1 à 4.

⁶⁶⁰. Voir : Société des alcools du Québec c. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q. (C.S.N.), (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre.

⁶⁶¹. Voir par exemple : Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Marcel St-Denis et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 9 mai 1971, J.-P. Lemieux, arbitre ; Vaillancourt Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.), (1975) S.A.G. 1672, G. Laflamme, arbitre ; Syndicat des ouvriers de la S.A.Q. c. S.A.Q., précitée, à la note 660 ; Marine Industries Ltée c. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel, décision non rapportée, le 3 fév. 1976, A. Sylvestre, arbitre. Pour la jurisprudence ontarienne, voir : RE Galco Food Products Ltd c. Amalgamated Meat Cutters and Butchers Workmen of North America, Local F-1105, 7 L.A.C. (2d) p. 350, Beatty ; RE Firestone Tire and Rubber Co. of Canada Ltd c. United Rubber Workers, Local 635, 9 L.A.C. (2d) Dec. 1975, p. 345, Mason ; RE

La notion de réhabilitation est empruntée au droit criminel et comme pour la plupart des emprunts au droit commun, certaines réserves doivent être apportées ⁶⁶². Ainsi, selon l'arbitre Shime, la relation entre l'employeur et le salarié diffère de celle qui existe entre l'État et l'accusé. À cet égard, il affirme :

« ... The employer-employee relationship is one that is founded on a contractual premise and more properly delineated by the collective agreement and an evaluation or analysis of the incidents of that relationship must differ from the evaluation and analysis of the incidents of the relationships which exists in criminal law... » ⁶⁶³.

Les arbitres retiennent en ce qui a trait à la réhabilitation du salarié, certaines circonstances qui dénotent un potentiel positif (ou négatif) à s'amender dans le futur. Ils tiennent parfois compte : de la conduite du salarié après son congédiement ⁶⁶⁴ ; du désir du plaignant de retourner à son poste ⁶⁶⁵ ; du fait que le salarié s'excuse de son comportement ou qu'il regrette son geste ⁶⁶⁶ ou encore du fait qu'il remette l'argent volé ⁶⁶⁷.

⁶⁶² *East General Hospital Inc. c. Service Employees International Union*, 9 L.A.C. (2d) Nov. 1975, p. 311. Voir aussi BROWN et BEATTY, p. 381.

⁶⁶³ Nous retrouvons ces réserves dans la décision *The Ontario Produce Co. Ltd.*, précitée.

⁶⁶⁴ *Ibid.*, p. 2.

⁶⁶⁵ *Jean Achard Ltée c. Syndicat de l'industrie de la construction de Jonquière Inc.*, (1970) S.A.G. 382. J. Simard, arbitre ; *Diana Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1532. P. Dionne, arbitre.

⁶⁶⁶ *Breadner Co. Ltd., Hull c. Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 503-3, le 17 mars 1969. L. Lalonde, arbitre ; *Anne Ulrich et Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.) c. Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles*, (1977) S.A.G. 333. J.-G. Clément, arbitre.

⁶⁶⁷ *Miller Shirt Ltd c. Union des ouvriers du vêtement*, (1970) S.A.G. 592. E. Marier, arbitre ; *Union des employés de service, section locale 298 c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, A.H.P.Q. no 327-03-03, le 12 août 1977. A. Rousseau, arbitre.

⁶⁶⁸ *Hôpital des Laurentides c. Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation*, R.D.C.D. no 520-11, le 24 juillet 1964. J.-L. Pélouquin, président ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Marcel Gosselin*, D.F.P.Q. no 03-75-0002, le 23 décembre 1975. H. Lande, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Victor Durand*, D.F.P.Q. no 02-75-5985, le 3 octobre 1977. P. Décauy, arbitre.

D'autres arbitres enfin, jugeant qu'une mesure disciplinaire s'avérera inutile ⁶⁶⁸ vont confirmer la sanction dans l'intérêt même du réclamant ⁶⁶⁹ ou même de la communauté en général ⁶⁷⁰.

Même si une suspension comporte un effet correctif, et malgré le fait qu'on doive y recourir de préférence à un congédiement, il faut aussi reconnaître que ce dernier peut, lui aussi, avoir un effet de réhabilitation. On escompte alors que le salarié adoptera un comportement adéquat dans son prochain emploi.

Ceci termine la présentation des circonstances généralement retenues par les arbitres dans l'évaluation de la gravité subjective de la faute. Ces circonstances, même si elles n'ont pas pour effet de disculper le salarié, ont parfois une incidence importante sur la décision de l'arbitre ; c'est pourquoi l'employeur ne devrait pas les négliger lorsqu'il décide de congédier un salarié. De même, placé devant le fait accompli en quelque sorte, le comité des griefs et le procureur, en étudiant le cas à l'arbitrage, doivent les prendre en considération.

⁶⁶⁸ *Montreal Children's Hospital c. Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-03-02, le 11 août 1977. R. Lippé, arbitre.

⁶⁶⁹ *Opemiska Cooper Mines (Québec) Ltd c. Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 525-3, le 21 février 1963. R. Lippé, président ; *C.L.S.C. des Trois-Saumons c. Syndicat des employés du C.L.S.C. des Trois-Saumons*, A.H.P.Q. no 327-06-01, le 21 février 1979. J.-Y. Tremblay, président.

⁶⁷⁰ *Commission scolaire catholique de Château-d'Eau c. Isabelle Faucher et Le syndicat des instituteurs et institutrices du comté de Québec*, (1963) R.D.T. 507. G. Simard, président.

CHAPITRE II

ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE RELATIVE AUX MOTIFS À LA SOURCE DE LA MESURE CORRECTIVE

INTRODUCTION

Quoique la notion de cause juste et suffisante puisse toucher à plusieurs aspects de l'imposition et de l'évaluation de la mesure corrective, comme nous l'avons déjà vu, il n'en reste pas moins que le motif initial invoqué par l'employeur revêt une importance primordiale dans la décision finale de l'arbitrage de griefs.

C'est donc principalement à l'étude de la jurisprudence arbitrale, vue sous l'angle des motifs que nous nous tournerons dans cette dernière partie de l'ouvrage. Dans le chapitre introductif, nous avons étudié abstraitement les différents manquements du salarié et la réaction possible de l'employeur. À cet égard, nous avons présenté au lecteur une classification des différents manquements du salarié, classification qui nous servira de canevas dans la présente partie. Dans cette dernière, nous analysons concrètement comment, dans quelle mesure et pourquoi ces mêmes motifs peuvent justifier la mesure corrective imposée. Nous tiendrons pour acquis que cette mesure a été imposée dans les formes prescrites par la loi, la convention collective et la jurisprudence arbitrale. Nous centrerons donc notre attention sur les questions de fond. §

Essentiellement, tout en rattachant chacun des manquements à une obligation correspondant au contrat individuel de travail, nous en décrirons les éléments constitutifs tirés de la doctrine et de la jurisprudence. Par la suite, nous cernerons les différents principes et facteurs retenus par les arbitres dans la détermination de la *gravité objective* du manquement du salarié.

Ce chapitre sera divisé en deux sections. La première aura trait aux manquements non disciplinaires et la seconde aux manquements disciplinaires. Cette classification fondamentale ayant été discutée à fond antérieurement dans l'ouvrage, nous n'y reviendrons donc pas maintenant. Rappelons tout au plus que les manquements non disciplinaires ont trait à certains manquements indépendants de la volonté du salarié. Pensons, à titre d'exemple, aux

absences prolongées consécutives à une maladie ou un accident de travail. Les facteurs retenus par les arbitres pour évaluer ce genre de manquement sont différents de ceux que l'on rencontre dans le domaine strictement disciplinaire. Comme l'indique à propos l'arbitre C. D'Aoust dans la décision *Rémi Carrier Inc.*, « on ne saurait traiter sur le même pied un rendement insuffisant à cause de la maladie et une insuffisance identique due à la paresse » 671. Il existe inévitablement des zones grises, comme nous l'avons déjà mentionné, où il s'avère très difficile de classer le manquement dans l'une ou l'autre des catégories retenues. Ce serait le cas, selon nous, lorsque le salarié a un rendement inférieur par manque de motivation à son travail 672. Ce manque de motivation, en effet, peut résulter de plusieurs facteurs, certains étant exogènes au salarié. La décision de l'arbitre de classer le cas à l'étude dans l'une ou l'autre des catégories sera donc fonction des faits particuliers et de la pondération qu'il leur donne. Il est donc impossible de donner à ce sujet des formules miracles.

SECTION I — Les motifs non disciplinaires

Les manquements non disciplinaires ont principalement trait à la notion générale d'incapacité professionnelle. Avant d'étudier la jurisprudence propre à ce concept, il peut être intéressant de le définir et d'en analyser sommairement les principales composantes de même que le mécanisme.

L'incapacité 673 a trait principalement à un défaut dans les caractéristiques personnelles du salarié. Il peut s'agir d'un manque

671. *Rémi Carrier Inc. c. Syndicat des employés de Rémi Carrier Inc. (CSM)*, (1978) S.A.G. 947. C. D'Aoust, arbitre. Voir aussi : J. M. WEILLER, « Non-Culpable Cause for Discharge : A New Perspective », in : HICKLING, (1977), pp. 39-60.

672. Voir à titre d'exemple : *Le sanatorium St-Jean de Macamic c. Syndicat CSM*, A.H.P.Q. no 325-06, le 31 janvier 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.

673. Le mot incapacité fait référence à l'adjectif « incapable » qui est ainsi défini par le dictionnaire Robert (éd. 1981) :

« 1° Qui n'est pas capable (par nature ou par accident, de façon temporaire, durable ou définitive. (...)

de connaissances, d'aptitudes physiques ou mentales ou même de certaines autres qualités exigées pour accomplir efficacement et dignement une fonction donnée. L'incapacité professionnelle a une source, le plus souvent identifiable, et produit des effets multiples. Par ailleurs, elle peut être qualifiée à divers degrés. Ainsi, l'incapacité professionnelle du salarié peut naître de l'incapacité physique consécutive à la maladie, à une infirmité congénitale ou d'un accident de travail. L'importance de l'incapacité sera évidemment déterminée par la gravité de cette maladie ou infirmité. L'effet de l'incapacité professionnelle du salarié sera aussi lié étroitement au degré de cette même incapacité tant pour sa nature que pour son contenu. Les effets de l'incapacité professionnelle sont par ailleurs regroupés (incluant un mauvais rendement), par des absences plus ou moins longues ainsi que par des retards plus ou moins fréquents. Généralement, l'employeur lui reprochera ses absences prolongées ou son travail médiocre et imposera alors une mesure corrective pour remédier à une situation qu'il juge inacceptable. Pour évaluer la juste cause d'une telle mesure, il est impératif de remonter à la source et d'expliquer pourquoi de telles absences prolongées surviennent. Il faut dépasser le simple constat quantitatif qui a *per se* son importance, pour analyser qualitativement le comportement déviant. Nous verrons à l'étude de la jurisprudence que c'est la démarche adoptée par les arbitres de griefs en cette matière.

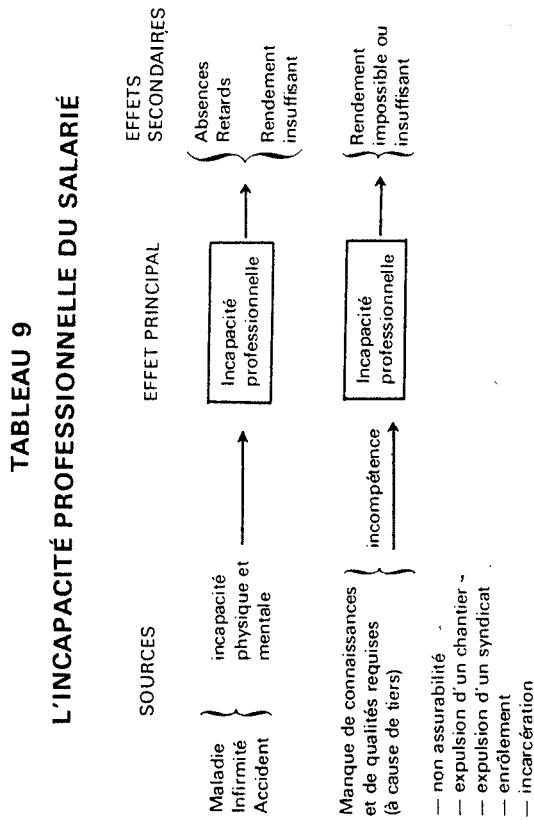
Dans l'étude de l'incapacité professionnelle, nous discuterons tour à tour de l'incapacité physique et mentale, et de la notion d'incapacité professionnelle. Une remarque s'impose au sujet de ce dernier concept. D'une certaine manière, l'incapacité professionnelle relève de l'incompétence mais l'inverse est aussi vrai. Donc, pour les fins présentes, nous considérerons l'incompétence professionnelle comme une forme d'insuffisance professionnelle. Cette incompétence proviendra soit d'un manque de connaissances, soit du fait que le salarié ne rencontre pas les qualifications demandées à cause de ses caractéristiques propres ou consécutivement à l'action de tiers comme c'est le cas lorsque le salarié perd son droit à l'assurance, qu'il est expulsé du syndicat, ou qu'il est incarcéré.

2° Qui n'est pas susceptible de. (...)

3° Qui n'a pas l'adresse, l'aptitude, la capacité nécessaire. (...)

4° Inapte à jouir d'un droit ou de l'exercer. (...)

si : Schématiquement, l'incapacité professionnelle se présente ain-



A — De l'incapacité physique ou mentale

Définie par G. Dion⁶⁷⁴ comme étant « l'état d'une personne qui à la suite d'un accident ou d'une maladie, est inapte au travail ou ne peut l'accomplir correctement », l'incapacité physique ou mentale existe sous plusieurs formes, en fonction de deux variables, l'une portant sur la gravité de l'incapacité et l'autre ayant trait à la dimension temporelle.

Ainsi, l'incapacité peut être permanente ou temporaire, totale ou partielle, toute combinaison étant possible entre les deux facteurs (e.g. incapacité permanente et partielle).

On ne peut passer sous silence l'existence de lois provinciales dont on doit tenir compte maintenant, à l'arbitrage de griefs. Ces

674. G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, à la p. 191. Voir aussi : H. S. ROBERTS, *Roberts' Dictionary of Industrial Relations*, Bureau of National Affairs, 1971, Washington D.C., à la p. 102. Voir à ce sujet : B.W. WOLKINSON, « Arbitration and the Employment Rights for the Physically Disadvantaged », (1981) 36 *Arbitration Journal*, pp. 23-30 ; HICKLING (1977), pp. 39 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 115 et seq. ; YOUNG (1978), pp. 121 et seq. ; ELKOURI et ELKOURI, pp. 543 et seq. et pp. 677 et seq. ; PALMER, pp. 318 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 302 et seq. ; JAVILLIER, nos 352 et seq.

lois sont très récentes. Il s'agit principalement de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶⁷⁵, de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*⁶⁷⁶ et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁶⁷⁷. Certaines dispositions de ces lois sont très pertinentes au sujet étudié. Ainsi, l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* prohibe la discrimination fondée sur le fait qu'un humain est une « personne handicapée » ou qu'il « utilise quelque moyen pour pallier son handicap ». Ce facteur de discrimination fut ajouté à la *Charte* par l'article 112 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*. Cette loi définit en ces termes le concept de « personne handicapée » à l'article 1 :

« g) « personne handicapée » ou « handicapé » : toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap. »

La Commission des droits de la personne du Québec jugeant cette définition par trop restrictive, suggérait dans un mémoire⁶⁷⁸ que celle-ci ne s'applique pas à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Cette opinion ne fut toutefois pas retenue en jurisprudence, du moins par le juge J. Décarý dans la décision *Paquet* rendue en mai 1981⁶⁷⁹.

675. L.R.Q. c. C-12, sanctionnée le 27 juin 1975.

676. L.Q. 1978, c. 7, sanctionnée le 23 juin 1978.

677. L.Q. 1979, c. 63, sanctionnée le 21 décembre 1979.

678. Voir à ce sujet : *Avis de la Commission des droits de la personne concernant le Projet de loi numéro 9 et les amendements proposés par le Ministère des Affaires sociales*, mémoire adressé au Conseil exécutif, le 22 septembre 1977. On y lit en effet l'opinion suivante :

« Nous croyons que la définition qui est proposée est trop restrictive, du moins si elle devait être appliquée à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Comme nous l'avons souligné précédemment, si l'on veut, en modifiant la *Charte*, prévenir la discrimination et l'exploitation des handicapés, ce sont tous les handicapés qui doivent être inclus, et non pas seulement ceux qui sont « limités de façon significative et persistante dans l'accomplissement d'activités normales ».

Voir aussi : *Commission des droits de la personne du Québec, Commentaires de la Commission des droits de la personne sur la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, le 12 février 1979, 28 p.

679. *La Commission des droits de la personne du Québec c. Messdemoiselles Marie Paquet et Lucille Paquet*, Cour provinciale, district de Montréal, dossier no 500-02-063

Considérant que l'interprétation des clauses prohibitives doit être stricte, le savant juge a appliqué à la *Charte* la définition citée antérieurement. Il conclut du reste en ces termes :

« Il ressort de cette définition que pour être handicapée selon la loi, la personne doit être limitée dans l'accomplissement de ses activités normales et être atteinte d'une déficience physique et mentale de façon significative et persistante.

Façon significative est synonyme de manière manifeste, évidente.

Le mot « persistant » est synonyme de « continu », « qui dure » ce qui veut dire qu'une personne qui souffre d'une maladie ou de symptômes qui ne sont ni manifestes, ni permanents et qui ne limitent pas l'accomplissement d'activités normales, ne peut être considérée une personne handicapée au sens de la loi »⁶⁸⁰.

Cette prohibition est par ailleurs limitée par l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Selon cet article, est réputée non discriminatoire « une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour un emploi ».

Somme toute, si un employeur congédie de bonne foi un salarié au motif qu'il ne possède pas les qualités nécessaires à un poste en raison d'une inaptitude physique, il ne pourrait être taxé de discrimination illégale.

Peu de décisions arbitrales publiées traitent de la discrimination fondée sur un handicap du salarié. En 1977, par exemple, dans un grief soulevé⁶⁸¹ à la suite du refus du Gouvernement de changer de grade un fonctionnaire parce que son rendement était insuffisant à cause d'un handicap physique, l'arbitre Guy Genest a établi que pour qu'il y ait discrimination, il faudrait que le plaignant démontre que d'autres salariés souffrant du même handicap ont été traités différemment.

133-792. Monsieur le Juge Jacques Décarv, le 14 mai 1981. Un avocat de la Commission nous informe que cette décision est portée en appel.

680. *Ibid.*, pp. 20-21.

681. *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité « fonctionnaires »)* et G.H. Lavoie, D.F.P.Q., dossier no 01-72-4359, le 20 juillet 1977, Guy Genest, arbitre. Voir à ce sujet : WOLKINSON, B.W., « Arbitration and the Employment Rights of the Physically Disadvantaged », (1981) 36 *Arbitration Journal*, pp. 31-46.

Certaines décisions traitent aussi du facteur âge comme motif de congédiement. Nous savons que ce critère n'est pas encore énoncé à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁶⁸². Quoi qu'il en soit, on a décidé que ce facteur n'était pas suffisant pour justifier un congédiement⁶⁸³ à moins d'être accompagné d'incapacité⁶⁸⁴. Mentionnons dans cet ordre d'idées que l'adoption du projet de loi numéro 15 sur l'abolition de la retraite obligatoire a consacré en quelque sorte cette règle jurisprudentielle. Cette loi prohibe la mise à la retraite obligatoire fondée sur l'âge ou le nombre d'années de service mais n'empêche pas pour autant les congédiements pour inaptitude professionnelle reliée à l'incapacité physique ou mentale⁶⁸⁵ du salarié.

La dernière loi relative à notre sujet fut adoptée en décembre 1979. Il s'agit de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. À ce sujet, nous ne mentionnerons que quelques dispositions pertinentes. Elles ont trait, *inter alia*, aux obligations générales de l'employeur et du salarié en matière de santé et de sécurité du travail. Ainsi, l'employeur a l'obligation en vertu de l'article 51 de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Pour sa part, le salarié selon le libellé de l'article 49 doit : (...)

- 2) « prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ;
- 3) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail ;

682. Mentionnons toutefois que l'âge est indiqué à l'article 48 de la *Charte* qui édicte, entre autres, que « toute personne âgée ou toute personne handicapée a droit d'être protégée contre toute forme d'exploitation ». Même en donnant une définition très extensive au concept d'exploitation, il est difficile, selon nous, de lui faire couvrir des situations où la personne âgée serait congédiée.

683. Voir : *Dame Belzil c. Les commissaires d'écoles pour la Municipalité de Saint-Bernard*, (1965) R.D.T. 503, V. Chabot, président ; *Municipalité scolaire de la Cité de Jonquière c. Association des professeurs de Jonquière*, R.D.C.D. 378-2, le 16 septembre 1966. Dans l'espèce, le président J.-L. Péloquin affirmait :

« Il est évident que dans son cas, le fait d'avoir atteint l'âge de 60 ans n'a pas affecté sa santé, ni sa compétence et son aptitude à fournir un enseignement adéquat ».

684. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité « ouvriers »)* et O. Lalancette, D.F.P.Q., dossier no 02-68-5243, le 10 mai 1972, J. Bérubé, arbitre.

685. Bien qu'il soit trop tôt pour porter un jugement sur les conséquences de cette loi, nous soulevons comme hypothèse qu'elle aura pour effet négatif d'augmenter le nombre de congédiements pour insuffisance professionnelle.

3) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements ; (...)

Pour terminer, mentionnons que la loi prévoit des retraits préventifs et une réaffectation à des fonctions compatibles à l'état de santé du salarié. C'est le cas d'une part pour le travailleur qui, exposé à un contaminant, fournit un certificat attestant que sa santé présente des signes d'altération⁶⁸⁶ et, d'autre part pour la travailleuse enceinte⁶⁸⁷.

Comme on le remarque, dans l'étude des questions de droit relatives à l'incapacité physique ou mentale, il existe maintenant un cadre juridique beaucoup plus élaboré que les simples dispositions contractuelles du contrat individuel de travail et de la convention collective. Il reste qu'il demeure important de se rapporter aux obligations découlant du contrat de travail, car c'est d'elles que les principes jurisprudentiels à appliquer sont issus.

Le salarié, de par son contrat individuel de travail, a l'obligation de se présenter au travail et d'exécuter sa prestation diligemment, selon les directives de l'employeur. En ce qui a trait au contrat de travail, il faut par ailleurs souligner qu'il s'agit d'un contrat bilatéral, dit synallagmatique. En d'autres termes, le contrat de travail fait naître, pour les cocontractants, des obligations réciproques. Ainsi, l'employeur doit payer le salaire, à la condition qu'au même titre le salarié exécute sa prestation de travail. Si le salarié, même sans sa faute, manque à son obligation, l'employeur peut alors soulever l'*exceptio non adimpleti contractus* ou exception d'inexécution. Cette dernière constitue une défense permettant de ne pas « exécuter son obligation tant que l'autre contractant n'a pas effectué sa prestation »⁶⁸⁸. Cette défense est valable pour expliquer que l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié absent, mais reste insuffisante selon nous pour expliquer pourquoi l'employeur

686. Voir les articles 32 et seq.

687. Voir les articles 40 et seq.

688. Voir : R. GUILLIEN et J. VINCENT, *Lexique de termes juridiques*, 3e éd., Dalloz, Paris, à la p. 157. Au sujet de cette défense, voir aussi : BAUDOUIN, no 338 et seq. ; J. PINEAU, *Théorie des obligations*, Cours de Thémis, Les éditions Thémis Inc., Montréal 1979, pp. 239 et seq. ; H. et L. MAZEAUD et J. MAZEAUD *Leçons de droit civil, Les obligations*, t. 2, 5e éd., Editions Montchrestien, 1973, pp. 1043 et seq. Voir aussi à ce sujet : *Union des artistes c. Association des Directeurs de théâtre Inc.*, (1979) S.A.G. 974, André Sylvestre, arbitre, à la p. 978.

peut, dans certaines occasions, mettre unilatéralement fin au contrat de travail⁶⁸⁹.

La théorie du contrat individuel de travail fondée sur le *Code civil* admet la résiliation du contrat de travail lorsqu'une partie devient incapable de remplir, sans sa faute ses obligations contractuelles⁶⁹⁰. À cet effet, R. Doucet affirme :

« ...Ainsi lorsque l'employé ne peut, en raison d'une grave maladie ou blessure, accomplir son travail pendant plus du tiers de la durée totale du contrat, à l'époque la plus active du commerce de l'employeur, celui-ci peut remplacer l'employé, le contrat étant de ce fait terminé et les deux parties libérées... »⁶⁹¹.

Cette approche contractuelle est aussi adoptée par certains arbitres de griefs. Ainsi, J.-R. Cardin affirmait dans la décision *Les produits Imperial Tobacco Ltée* :

« ...il s'agit ici d'un problème d'ordre contractuel entre la plaignante et l'Employeur à savoir : la capacité physique de la plaignante de fournir un travail raisonnable à l'Employeur en retour du salaire et des autres avantages que ce travail lui assure en raison des obligations réciproques qui les lient juridiquement l'un à l'autre. »⁶⁹²

L'existence d'une convention collective n'élimine pas ce constat juridique. Elle peut toutefois prévoir des dispositions relatives à l'incapacité physique. En fait, la convention collective, comme l'indique P.-A. Lachapelle n'assure pas l'emploi des employés malades ou souffrant de défiance physique, elle leur confère certains avantages sociaux et le maintien de l'ancienneté en cas d'absence.⁶⁹³

689. Comme l'indiquent les frères Mazeaud :

« le contractant qui oppose l'exception « non adimpleti contractus » ne réclame pas l'anéantissement du contrat, mais l'ajournement de ses obligations. »

Ibid., à la p. 1043.

690. Voir l'article 1668, premier paragraphe, *Code civil*.

691. R. DOUCET, « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », (1974), 60 *Revue Thémis*, pp. 249-316, à la p. 271.

692. Voir : *Les produits Impérial Tobacco Limitée c. Syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, J.-R. Cardin, président.

693. *Dominion Glass Co. Ltd. c. Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, local 206, (1974) S.A.G. 914, P.-A. Lachapelle, arbitre, à la page 922. Voir aussi la décision *Impérial Tobacco Ltée*, précitée.

Avant d'étudier les principes spécifiques à l'incapacité physique ou mentale du salarié, nous énoncerons les différentes obligations de l'employeur et du salarié retenus par les arbitres de griefs et qui ont trait au sujet étudié actuellement.

Évidemment, les principes qui suivront seront intimement liés à ces différentes obligations des parties au contrat de travail. Tout d'abord, en ce qui a trait aux obligations de l'employeur, la jurisprudence affirme qu'il doit voir à la sécurité des salariés et qu'il a le devoir d'intervenir chaque fois que leur santé ou sécurité sont mises en péril⁶⁹⁴. L'employeur a par ailleurs le devoir d'augmenter l'efficacité de ses services⁶⁹⁵ ou du moins d'assurer une production efficace et rentable selon les circonstances. Nous savons par ailleurs qu'il est responsable des actes de ses salariés sur le plan de la responsabilité civile en vertu de l'article 1054, septième alinéa, du *Code civil*⁶⁹⁶. À ces obligations, correspondent toutefois certains droits. En effet, l'employeur peut de façon générale, selon son droit de direction, exiger que le salarié soit capable de faire son travail sans danger pour lui-même ou ses compagnons⁶⁹⁷; en somme, qu'il soit physiquement et mentalement capable de remplir diligemment, de façon constante et permanente, les tâches qu'on lui assigne⁶⁹⁸. Par ailleurs, l'employeur peut prendre les mesures correctives nécessaires pour qu'un salarié n'aggrave pas sa maladie ou sa blessure⁶⁹⁹; même étrangères à l'accomplissement du travail.

Quant aux obligations du salarié en ce domaine, elles consistent principalement à fournir un rendement satisfaisant et conti-

694. Voir : *Union des employés de services d'édifices, local 298 c. Place Ville-Marie Corporation*, (1971) S.A.G. 441, V. Melançon, arbitre.

695. Voir : *Hôpital général de Shefford c. Mlle D. Bernier et Le syndicat CSN*, A.H.P.Q. no 325-06, le 20 août 1969, G. Normandin, président.

696. Voir : *Centre hospitalier Valleyfield c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président.

697. Voir à ce sujet : *Asbestos Corporation Limited c. Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Limited Inc.*, R.D.C.D. 772-1, le 29 juillet 1965, J.-L. Péloquin, président.

698. Voir : *Les produits Impérial Tobacco Ltée c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 315*, (1973) S.A.G. 1602, J.-P. Deschesne, président.

699. Voir : *J. G. Labonne c. Hydro-Québec*, (1971) S.A.G. 276, J. St-Laurent, arbitre.

nu⁷⁰⁰, ce qui signifie *inter alia* qu'il doit être qualifié pour exécuter un travail spécifique⁷⁰¹.

La jurisprudence arbitrale reconnaît qu'un employeur n'est pas tenu de garder à son emploi un salarié physiquement ou mentalement inapte de façon permanente, qui ne peut rendre sa prestation de travail d'une façon constante et satisfaisante ou dont le rendement est constamment inférieur à la moyenne⁷⁰². Comme l'indiquent Brown et Beatty :

« ...arbitrators generally have been unwilling to require employers, as a matter of public policy or social obligation, to continue in employment employees who are incapable of discharging their employment responsibilities in a consistent and adequate manner... »⁷⁰³.

Par contre, de courtes absences causées par la maladie ne peuvent justifier un congédiement; l'employeur devrait, dans une certaine mesure, en supporter le risque. Comme l'arbitre L.B. Courtemanche l'affirme dans l'arrêt *Mines de cuivre Gaspé Limitée* :

« La jurisprudence arbitrale reconnaît en général que l'absence de brève durée pour cause de maladie ne peut constituer une cause suffisante de renvoi. Par contre, on a jamais décidé de la durée de l'absence dont peut se prévaloir le salarié sans qu'il soit porté atteinte à son emploi... Il répugne qu'une telle incapacité temporaire puisse quand même justifier un renvoi définitif ».⁷⁰⁴

En somme, l'employeur peut congédier un salarié frappé d'une incapacité physique ou mentale permanente même si elle n'est que partielle⁷⁰⁵. Comme pour les motifs disciplinaires, il revient à

700. Voir : *Hôtel-Dieu de Montréal c. Fédération des infirmières et infirmiers du Québec*, A.H.P.Q. no 327-06-03, le 2 octobre 1979, C. D'Aoust, président.

701. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *O. Lalancette*, D.F.P.Q., dossier no 02-68-5243, le 10 mai 1972, J. Bérubé, arbitre.

702. Voir : *Albert Barré Automobiles c. Syndicat catholique des employés de garage Inc.*, R.D.C.D. no 510-1, le 11 octobre 1961, R. Lesage, président.

703. BROWN et BEATTY, p. 303. Voir aussi : *Massey-Ferguson Ltd.*, (1969) 20 L.A.C. 370 (Weiler).

704. Voir : *P.P. Bernatchez et les Métallurgistes-unis d'Amérique c. Mines de cuivre Ltée*, (1975) S.A.G. 1179, L.B. Courtemanche, arbitre. Soulignons que la jurisprudence, quoique très restreinte, s'est déjà prononcée sur cette question. Voir à ce sujet : *Vachon c. Cotton*, (1953) C.S. 167. Voir aussi : DOUCET, *loc. cit.*, p. 271.

705. Voir à ce sujet : *A. Barré Automobiles Ltée c. Syndicat catholique des employés de garage de Québec Inc.*, R.D.C.D. 510-1, le 11 octobre 1961, R. Lesage, président; *La*

l'employeur 706 de prouver la cause juste et suffisante du renvoi ou de la mesure corrective imposée (rétrogradation, suspension, etc.). Si l'employeur refuse qu'un salarié reprenne son travail, il faut alors une preuve sérieuse de l'incapacité alléguée 707.

Les griefs sont par ailleurs rejetés lorsqu'il est prouvé que le salarié a refusé de se faire soigner 708 ou a refusé 709 les postes que l'employeur lui a offerts. On juge, sans doute, dans ce cas, que le salarié est partiellement responsable de son malheur et qu'il ne peut invoquer sa propre turpitude en défense pour contester la mesure patronale.

Les arbitres pour décider du grief retiennent quelquefois les facteurs classiques que l'on retrouve en matière disciplinaire 710, tels l'ancienneté du salarié et son dossier antérieur. Nous remarquons toutefois que les arbitres retiennent principalement la nature et l'importance de l'incapacité du salarié mises en relation avec le type de fonction qu'il exerce. Bref, les arbitres s'en tiennent presqu'exclusivement à l'évaluation de la capacité réelle du salarié de

ville de Saint-Lambert c. S.C.F.P., local 310, (1970) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre; *Normetal Mining Co. c. Métallurgistes-unis d'Amérique*, local 4515, (1967) R.D.T. 148, J. Bousquet, président; *Hôpital St-Michel-Archange c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, L. Cossette, président.

706. Voir entre autres: *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et B. La-voie*, D.F.P.Q., dossier no 02-75-2012, le 23 novembre 1976, J. Bérubé, arbitre; *Sogero Inc. c. J.Y. D'Amboise*, (1978) S.A.G. 824, J. Sylvestre, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et J.P. Nègre*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-18782, le 4 octobre 1979, J. Bérubé, arbitre.

707. Voir: *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 14880 c. Ville de St-Jean*, (1976) S.A.G. 1617, J.-Y. Durand, président.

708. Voir: *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et A. Jacques*, D.F.P.Q., dossier no 02-68-3441, le 24 février 1972, J. Bérubé, arbitre; *Hupp Canada c. Association internationale des travailleurs de l'aérospatiale, local 1148*, (1980) S.A.G. 13, P. Imbeau, arbitre.

709. Voir: *Ministère des travaux publics c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et S. Rathle*, D.F.P.Q., dossier no 03-78-000204, le 2 octobre 1980, J. Bérubé, arbitre.

710. À titre d'exemple, l'arbitre Louise Boucher-Mackay affirmait: « Considering the age of the Employee, the fact that he has been employed in the same shop for almost 40 years, his closeness to retirement, the fact that the condition which brought about his dismissal is a long-standing one out of his control, the fact that the Employer has expressed no other grievance against him, I find that his dismissal at this point constitutes an undue hardship and is unjustified » aux pp. 694-695 in: *Montreal Joint Board, Amalgamated Clothing and Textile Workers Union c. G. Côté and Chambly Clothing Co. Ltd.*, (1980) S.A.G. 693, L. Boucher-Mackay, arbitre.

donner une prestation normale de travail. Le doute par ailleurs doit profiter au salarié 711.

Avant d'étudier les solutions proposées par les arbitres dans les cas relevant de l'incapacité physique, on peut mentionner qu'une certaine jurisprudence reconnaît que de par ses droits de direction, l'employeur peut exiger que le salarié subisse un examen médical 712. Cette question de droit est discutée en ces termes par les auteurs Brown et Beatty pour la situation qui prévaut hors du Québec.

« ...A difference of opinion exists among arbitrators as to whether an employer may require an employee to undergo an examination by a medical doctor of the employer's choosing. One view is that for an employer to oblige an employee to submit to an examination by the employer's own physician, or one of its choosing would be an invasion of privacy and, therefore, to be able to require it, same contractual or legislative basis must exist. Other arbitrators, however, have held it to be an employer's right where reasonable grounds for requiring the examination can be shown to exist ». 713

Aux États-Unis, le droit d'exiger l'examen médical est reconnu comme inhérent au droit de direction, mais ne constitue pas un droit absolu. Comme l'indiquent Elkouri et Elkouri :

« ...it has been emphasized that « this right is not an absolute one exercisable at the whim » of management and that it

711. Voir: *Hôpital St-Michel-Archange c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, L. Cossette, président.

712. Voir à ce sujet: BROWN et BEATTY, pp. 308-309; ELKOURI et ELKOURI, pp. 546-547; YOUNG (1980), pp. 115 et seq.; YOUNG (1978), pp. 135 et seq.; B.W. WOLKINSON, « Arbitration and the Employment: Right of the Physically Disadvantaged », (1981) 36 *Arbitration Journal*, pp. 23-30. Pour la jurisprudence québécoise à ce sujet, voir: *Cité de Charlesbourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charlesbourg*, (1975) S.A.G. 661, L. Bélanger, arbitre; *Université Laval c. Syndicat des employés de l'Université Laval*, (1979) S.A.G. 589, R. Tremblay, arbitre; *Centre hospitalier Valleyfield c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président. Nous soulignons par ailleurs à ce sujet l'excellente communication de Madeleine Caron, directrice de la recherche à la Commission des droits de la personne du Québec: *Les examens médicaux et l'emploi à la lumière des droits fondamentaux*. Cette communication fut présentée à l'Association du Barreau Canadien, sections québécoises des conseillers juridiques d'entreprises de relations de travail et des libertés publiques, le 6 avril 1981, polycopié, Commission des droits de la personne du Québec, 1981, 12 p.

713. BROWN et BEATTY, p. 308.

« cannot be arbitrarily insisted upon without reasonable grounds »⁷¹⁴.

Au Québec, certaines dispositions législatives nous guident dans la solution de cette question délicate.

Nous devons tout d'abord mentionner le principe sacro-saint du droit civil consacrant le droit à l'inviolabilité de la personne. Le *Code civil* prévoit en effet à l'article 19 que :

« La personne humaine est inviolable. Nul ne peut porter atteinte à la personne d'autrui sans son consentement ou sans y être autorisé par la loi ».

La *Charte des droits et libertés de la personne* édicte par ailleurs que le salarié a droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique du salarié.

Notons enfin que la récente *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁷¹⁵ prévoit des circonstances où le travailleur devra se soumettre à un examen médical s'il veut faire valoir ses droits.

Selon Madeleine Caron, de la Commission des droits de la personne du Québec, les principes suivants s'appliquent :

« En ce qui concerne l'obligation d'ordonner un examen médical, il faut affirmer que seuls les tribunaux susceptibles d'appel peuvent le faire en vertu des articles 399 et ss. du Code de procédure civile.

L'obligation de subir un examen médical est une exception au principe de l'inviolabilité de la personne humaine. Cette exception doit être prévue, soit par la loi, soit par un contrat individuel ou collectif.

L'arbitre de grief a le pouvoir d'interpréter la convention collective et il peut conclure que les dispositions d'une convention collective sont à l'effet d'obliger une personne, dans telles circonstances, de subir un examen médical »⁷¹⁶.

Le droit de l'employeur d'exiger un examen médical peut évidemment faire l'objet d'une clause précise dans la convention col-

714. ELKOURI et ELKOURI, p. 547.

715. L.O. 1979, c. 63.

716. M. CARON, *Les examens médicaux et l'emploi à la lumière des droits fondamentaux*, précité, p. 10.

lective. En cas de silence à ce sujet, on peut conclure qu'il s'agit là d'un droit de direction implicite.

Cette position semble retenue par l'arbitre R. Tremblay dans la décision *Ville de Montréal*. On y lit en effet :

« ...D'ailleurs la jurisprudence arbitrale du Québec citée par le procureur patronal est à l'effet que le droit de faire examiner ses employés même non malades et non absents est un droit de la direction même lorsqu'il n'est pas mentionné dans la convention collective ».

Plus loin, il ajoute :

[la jurisprudence] « reconnaît à l'employeur le droit de faire examiner ses employés par ses propres médecins pourvu que cette décision de l'employeur ne soit pas discriminatoire, arbitraire ou abusive »⁷¹⁷.

Dans l'ensemble, les positions retenues dans les autres provinces, aux États-Unis et au Québec ne diffèrent pas tellement. Le droit d'exiger un examen médical, lorsque le salarié souffre d'une incapacité physique, est reconnu mais doit être limité aux cas qui semblent raisonnables. Il nous semble que l'employeur n'est pas déraisonnable lorsqu'il exige une preuve médicale déterminant l'état physique de son salarié. Du reste, le salarié est toujours libre de refuser, en supportant toutefois les conséquences qui s'ensuivront si l'employeur refuse de le réintégrer dans ses fonctions habituelles.

Un autre problème relatif à l'incapacité physique a trait aux pouvoirs d'intervention de l'arbitre une fois l'incapacité prouvée par l'employeur. Dans cette question, le libellé de la convention collective prend toute son importance, l'arbitre tirant en grande partie ses pouvoirs de cette dernière.

Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard du salarié incapable ? D'une part, l'équité commanderait de reclasser le sala-

717. Cité dans : *Ville de Montréal c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, (1979) S.A.G. 555, R. Tremblay, arbitre. Pour l'arbitre J.-Y. Durand, le droit d'exiger un examen médical devrait être limité à des cas extraordinaires. Il affirme d'ailleurs à cet égard :

« À notre avis, ce n'est que dans les cas extraordinaires ou pour des motifs très sérieux que l'employeur peut l'exiger dans les cas non prévus à la convention collective... »

in : *Centre hospitalier Valleyfield c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.O. no 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président.

rié handicapé à une autre fonction ; d'autre part, cela peut parfois s'avérer difficile. Rappelons-nous que le rôle de l'entreprise est de produire efficacement et que cette dernière n'est pas, par définition, un institut de réadaptation. Entre ces deux positions, il est souvent possible de solutionner le problème à la satisfaction des deux parties.

En principe, sauf disposition précise dans la convention collective, l'employeur n'est pas tenu de reclasser le salarié handicapé dans une autre fonction⁷¹⁸. Comme l'indiquait l'arbitre J.-L. Péloquin dans la décision *Hôpital Ste-Anne-de-Baie-St-Paul* :

« Quant au transfert de cet employé à une tâche d'entretien ménager ou aux services auxiliaires, rien dans la convention collective n'obligeait l'hôpital à le faire ... Décider autrement voudrait dire qu'une fois qu'un employé est embauché à l'Hôpital, l'Hôpital est obligé de le garder jusqu'à un âge avancé en le transférant de fonction en fonction, à chaque fois qu'il s'avère inapte à répondre aux exigences normales de l'une d'elles »⁷¹⁹.

A fortiori, l'employeur, sauf disposition contraire dans la convention collective, ne pourrait être tenu de créer de nouvelles fonctions ou même de donner un travail à l'extérieur de l'unité d'accréditation⁷²⁰.

Certaines conventions prévoient que l'employeur va faire les efforts raisonnables pour trouver un autre poste au salarié handicapé⁷²¹. D'autres vont édicter qu'un congé-maladie sans solde sera accordé au salarié. Le fait qu'il n'y ait pas en disponibilité un poste correspondant aux capacités physiques du salarié ne libère toutefois pas l'employeur des autres obligations qu'il a envers celui-ci en vertu d'autres dispositions de la convention, telle l'assurance-

718. Voir à ce sujet : *Hôpital Ste-Anne de Baie St-Paul* c. *Syndicat national catholique des services hospitaliers de Charlevoix*, A.H.P.O. no 325-06, le 1 août 1967, J.-L. Péloquin, président.

719. *Ibid.* à la p. 23. Rappelons toutefois que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, citée antérieurement, prévoit ce genre d'affectations pour le travailleur exposé à un contaminant (art. 32) et pour la travailleuse enceinte (art. 40).

720. Voir à ce sujet : *Normetal Mining Co.* c. *Métallurgistes-unis d'Amérique*, (4514), (1967) R.D.T. 148, J. Bousquet, président ; *Legrade Inc.* c. *Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 951, G. Lallamé, arbitre.

721. Voir : *Quémont Mines Ltd.* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, local 4451, (1970) S.A.G. 307, R. Hodge, arbitre.

salairé⁷²². Enfin, il n'est pas interdit à l'arbitre d'interpréter les différentes clauses de la convention pour conclure en faveur du salarié handicapé. À cet égard, l'interprétation de l'arbitre J.-D. Gagnon est intéressante. Il affirme dans la décision *Ville de Saint-Lambert* :

« En effet, comme les parties ont défini la durée de la période d'absence qui peut entraîner la perte des droits d'ancienneté, l'arbitre qui ne peut modifier l'entente collective, ne peut certes davantage considérer qu'une période d'absence d'une durée moindre que celle que les parties ont fixée puisse avoir le même effet »⁷²³.

Lorsqu'ils opinent qu'ils n'ont pas juridiction pour forcer une réintégration à un autre poste, les arbitres recommandent parfois le réembauchage du salarié ou une réintégration à une nouvelle affectation. Dans les cas d'alcoolisme, comme nous le verrons, des réintégrations conditionnelles sont quelquefois ordonnées. Soulignons que si l'article 100.13 du *Code du travail*, relatif aux pouvoirs de l'arbitre en matière disciplinaire, incluait explicitement les mesures non disciplinaires, un problème important serait résolu.

Quoi qu'il en soit, des ententes négociées entre le syndicat et l'employeur peuvent contourner ce problème. Mais toutes sortes d'entraves rendent ces ententes difficiles, les plus importantes étant sans doute l'obligation d'afficher des postes et de les donner aux salariés justifiant de plus d'ancienneté. Les syndicats refusent à l'occasion de suspendre, au profit d'un salarié handicapé, l'application des clauses d'ancienneté.

Pour clore cette section, voici une synthèse des principes relatifs à l'incapacité physique ou mentale du salarié.

- 1- Le salarié doit être qualifié pour exécuter un travail normal de façon diligente sans mettre en péril sa santé ou la sécurité des autres salariés ;
- 2- l'employeur doit voir à la sécurité des salariés et à une gestion efficace de son entreprise ;

722. Voir : *Cité de St-Laurent* c. *Syndicat national des employés de Cité de St-Laurent*, R.D.C.D. no 582-2, le 5 juillet 1968, R. Turgeon, arbitre.

723. *Ville de Saint-Lambert* c. *S.C.F.P., local 310 (métiers)*, (1977) S.A.G. 949, J.-D. Gagnon, arbitre.

- 3- l'incapacité physique, même partielle, peut justifier un renvoi non disciplinaire du salarié ;
- 4- les absences résultant de la maladie, mais qui sont de courte durée, ne peuvent généralement justifier un tel renvoi ;
- 5- L'employeur qui veut rétrograder ou congédier un salarié pour incapacité physique ou mentale doit prouver cette incapacité et démontrer qu'elle empêche le salarié d'exécuter diligemment, de façon définitive et continue son travail normal ;
- 6- Lorsque c'est raisonnable, l'employeur peut exiger qu'un salarié se fasse examiner par un médecin ;
- 7- Sauf disposition contraire de la convention, le salarié, le syndicat ou l'arbitre de griefs ne peuvent forcer l'employeur à reclasser le salarié handicapé à une autre fonction, ou d'en créer de nouvelles.

En somme, la jurisprudence tente encore d'établir un équilibre entre les intérêts respectifs de l'employeur et du salarié. Certaines décisions peuvent paraître cruelles lorsque l'on tient pour prémisses que le handicap du salarié n'est pas consécutif à une faute de sa part. Nous devons toutefois reconnaître que l'employeur a aussi des intérêts à protéger. On exige donc de ce dernier qu'il supporte pendant un certain temps le fardeau résultant du handicap du salarié. À la limite toutefois, c'est ce dernier qui devra le supporter. Il sera donc très pertinent de négocier des clauses protégeant ces salariés qui, pour le moment, selon la théorie du contrat de travail, doivent faire place en dernier ressort à l'impératif de la productivité.

Relié à la question de l'incapacité physique et mentale, l'alcoolisme représente, de plus en plus, un problème aigu dans l'entreprise. Nous discuterons donc sommairement de cette question dans la prochaine sous-section.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives au thème étudié.

TABEAU 10
L'INCAPACITÉ PHYSIQUE
OU MENTALE DU SALARIÉ
(N = 57)

13	—	18	—	60	—	90	—	111	—	115	—	118	—	131	—	152
160	—	177	—	184	—	203	—	216	—	221	—	228	—	274*	—	286
394	—	461	—	505	—	521	—	525	—	547*	—	564	—	581	—	595
598*	—	618	—	640*	—	659*	—	664	—	680	—	707	—	721	—	758
790	—	822*	—	856	—	920	—	951	—	1101*	—	1117*	—	1123	—	1140*
1191	—	1192*	—	1294	—	1303	—	1359	—	1392*	—	1429	—	1430*	—	1465
1476*	—	1487*	—	1492*	—											

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

1. Problèmes d'alcoolisme

L'alcoolisme constitue en fait une forme d'incapacité physique⁷²⁴ qui amène le salarié à s'absenter du travail ou à fournir un rendement insuffisant. Dans cette sous-section, nous n'envisagerons que l'alcoolisme perçu comme incapacité physique. Les aspects disciplinaires reliés à la consommation d'alcool avant ou pendant les heures de travail seront étudiés ultérieurement dans le chapitre des motifs disciplinaires.

Reconnaissons au départ qu'il existe peu de décisions arbitrales publiées qui assimilent l'alcoolisme à un motif non disciplinaire

724. Voir à ce sujet : H.M. TRICE, *The Problem Drinker on the Job*, Bulletin 40, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, April 1959 ; H.M. TRICE, *New Light on Identifying the Alcoholic Employee*, Reprint Series 162, New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, B.J. HILL, « Alcoholism and the World of Work », 28th annual meeting, National Academy of Arbitrators, 1975, p. 93 ; D.F. GOODWIN, « The Problems of Alcoholism in Industry », *ibid.*, p. 97 ; G.F. SOMERS, « Alcohol and the Just Cause for Discharge », *ibid.*, p. 103 ; « Occupational Alcoholism », *Labour Research Bulletin*, Nov.-Dec. 1976, Dept. of Labour, Government of British Columbia, pp. 21-40 ; P. WYNNS, « Arbitration Standard in Drug Discharge Cases », (1979) 34 *Arbitration Journal*, pp. 19-27 ; T. SCHNEIDER DENENBERG, « The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse », (1980) 35 *Arbitration Journal*, pp. 16-21 ; E. LEVIN et T.S. DENENBERG, « How Arbitrators View Drug Abuse », (1976) 31 *Arbitration Journal*, pp. 97-108 ; I.R.A.T., « L'alcoolisme en milieu de travail : l'affaire des syndicats ? », Juin 1978, 33 p. ; YOUNG (1980) pp. 125 et seq. ; YOUNG (1978) pp. 147 et seq. ; PALMER, pp. 293 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 339 et seq.

basis of their performance on the job without regard to clinical explanations of their shortcomings. A second school favors modification of the progressive discipline model, making some allowances on the ground that the employee suffers from a disease. This point of view allows for « second chances » and opportunities for rehabilitation while holding employees broadly accountable for their behavior.

A third school rejects the progressive discipline model in favor of a therapeutic model. That is, the alcoholic employee is deemed to be simply the victim of a disease and is offered appropriate opportunities to recover, including leaves of absence and rehabilitation programs. Repeat offenses are not regarded as cause for increasingly severe penalties, but rather as inevitable « slips » on the long road to recovery »⁷²⁸.

Quoi qu'il en soit, il reste que l'employeur doit réagir en présence d'un salarié alcoolique, que la source de ce comportement soit la maladie ou autre chose. L'employeur a l'obligation de voir à la sécurité de tous ses salariés incluant celui qui est handicapé par l'alcoolisme. Par ailleurs, lorsque le salarié travaille en état d'ébriété, il peut contrevenir aux obligations qui lui sont édictées par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à l'article 49. Il est certain que l'employeur peut défendre à ce salarié de travailler dans de telles conditions.

Si l'employeur veut congédier le salarié pour ce motif, il devra prouver que cette incapacité empêche le salarié d'exercer normalement, de façon constante et concluante, son travail. En ce sens, nous croyons qu'il devra apporter le même degré de preuve que pour toute autre incapacité physique ou mentale du salarié. Ce qui différencie les cas d'alcoolisme des autres maladies, c'est la possibilité de réadaptation. Un salarié amputé sait que la déficience qui en résulte est permanente. Il est plus téméraire de conclure ainsi dans les cas d'alcoolisme. Cette variable a tout d'abord un effet sur les éléments admissibles en preuve lors de l'arbitrage et influence ensuite la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la réintégration conditionnelle du salarié.

La question de droit relative à la preuve a trait à l'admissibilité de certains faits postérieurs au congédiement du salarié. La posi-

728. DENENBERG, *ibid.*, p. 17.

725. La raison qui explique ce phénomène réside peut-être dans le fait que l'alcoolisme commence à peine, dans les milieux de travail, à être considéré comme une véritable maladie plutôt qu'une simple faute disciplinaire.

En fait, la science médicale considère depuis longtemps l'alcoolisme comme une maladie⁷²⁶ et certains arbitres reconnaissent maintenant cette réalité. Cette orientation récente de la jurisprudence arbitrale mérite donc d'être soulignée. De ce constat, découlent toutefois des conséquences importantes tant pour le salarié que pour l'employeur. Si l'alcoolisme chronique est une maladie, il faut alors lui appliquer les principes étudiés précédemment au sujet de l'incapacité physique ou mentale du salarié. Cette nouvelle approche fait toute la différence. Toutefois un certain courant de pensée hésite à assimiler totalement l'alcoolisme à une maladie parce qu'il retient comme facteur primordial le fait que le salarié peut avoir une responsabilité personnelle à ce sujet⁷²⁷. Ces différentes perceptions du comportement déviant du salarié ont permis la coexistence de trois écoles de pensée. L'auteur Denenberg les décrit en ces termes :

« ... One school tends to favor application of the traditional progressive discipline model, judging employees solely on the

725. Voir à ce sujet : *Corporation municipale de la Ville d'Asbestos c. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185. D. Lemieux, arbitre ; *La Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec local 500*, S.C.F.P., (1977) S.A.G. 1525. L. Cossette, arbitre ; *E.S.B. Canada Ltd. c. Métallurgistes-unis d'Amérique (17154)*, (1978) S.A.G. 1337. C. Beaulieu, arbitre ; *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers de la C.U.M. Inc.*, (1979) S.A.G. 1641. A. Rousseau, arbitre ; *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M.*, (1980) S.A.G. 391. A. Sylvestre, arbitre.

726. Il existe plusieurs types d'alcoolisme qui ont du reste fait l'objet de classifications en médecine, dont celle de Jellinek qui parle d'alcoolisme de type alpha à epsilon. Comme pour les autres maladies, il existe des phases dans l'alcoolisme. Au fur et à mesure que le patient progresse dans celles-ci, il devient corrélativement de plus en plus inapte. Ainsi d'une phase pré-alcoolique, inoffensive en soi, le malade peut atteindre après quelques années la phase de dégénérescence caractérisée par un alcoolisme chronique qui peut produire des psychoses dont celle assez fréquente de Korsakov.

727. Voir à ce sujet : *Corporation municipale de la Ville d'Asbestos*, précitée. T.S. DENENBERG résume ainsi cette appréhension partagée par certains :

« ... Some consider alcoholism a disorder to be treated like any illness. Others, however, hesitate to draw a close analogy to other illnesses, primarily because they are unwilling to disregard what they consider an element of personal responsibility. To varying degrees alcoholics and drug dependants are held accountable for their condition in a way that diabetics or cardiac patients are not ».

in : « The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse Cases », (1980) 35 *Arbitration Journal*, p. 17.

tion majoritaire⁷²⁹ de la jurisprudence soutient que l'arbitre n'a pas juridiction pour tenir compte de certains faits démontrant que le salarié a repris le contrôle de la situation. Les décisions qui retiennent ce principe assimilent toutefois, nous semble-t-il, le manquement du salarié à une faute disciplinaire ou quasi-disciplinaire. Conséquemment, l'arbitre conclut qu'il doit réévaluer la décision de l'employeur en tenant compte uniquement des éléments dont ce dernier disposait à ce moment. Comme l'indique l'arbitre Jean Bérubé⁷³⁰ en confirmant un congédiement au motif d'absences répétées causées par la consommation d'alcool :

« [l'arbitre] reconnaît donc que le plaignant a mérité la peine capitale. La décision lui apparaît juste au moment où elle a été prise, il ne lui appartient pas de la renverser pour souscrire aux efforts de réhabilitation du salarié ».

Mais si l'alcoolisme est considéré comme une maladie, la solution à cette question peut changer radicalement comme en fait foi l'arrêt *C.T.C.U.M.* de l'arbitre André Sylvestre⁷³¹. Ce dernier a en effet admis en preuve des faits postérieurs au congédiement. Il affirme d'ailleurs :

« Or l'alcoolisme est une maladie... (...) Ainsi, en juin et en juillet 1978, M. S... était un alcoolique. Probablement l'était-il déjà, au mois de mars, au moment de la commission de sa première faute. Il devait donc être considéré comme un malade, dès cette époque.

La preuve des faits postérieurs apportée par le syndicat, dans un tel contexte, ne peut être qu'admissible puisqu'elle tente d'établir, sinon la guérison du plaignant, du moins une tentative

729. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix et J.M. Loisel*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-9028, le 7 mai 1973, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et L. Lessard*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-7241, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre ; *C.T.C.U.M. c. Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, R. Tremblay, arbitre. Ce dernier affirme à la p. 293 :

« Ceci dit, cependant, l'arbitre doit faire remarquer que son rôle ne consiste pas à prendre des décisions à la place de l'employeur mais à examiner si la décision que l'employeur a prise est une décision juste, raisonnable, non discriminatoire, ni arbitraire et que la mesure disciplinaire est en relation avec la cause.

Et l'arbitre pour examiner cette décision de l'employeur doit se placer à la date où l'employeur lui-même se trouvait lorsqu'il prit cette décision. »

730. *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix et J.M. Loisel*, précité.

731. *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. C.T.C.U.M.*, (1980) S.A.G. 391, A. Sylvestre, arbitre.

ve de réadaptation de sa part. Si par exemple, un chauffeur était congédié parce que soudainement devenu aveugle, la preuve de sa guérison complète, quelques semaines plus tard, par un miracle de la chirurgie moderne, serait évidemment admissible »⁷³².

Cette nouvelle position jurisprudentielle ne peut qu'avoir des répercussions importantes sur la décision finale de l'arbitre. Possédant plus d'information que l'employeur lors de la prise de la décision initiale, l'arbitre fait plus que réévaluer la décision patronale. La réadaptation possible du salarié est par ailleurs un facteur qui devient disponible pour ordonner la réintégration. Dans la dernière décision citée, l'arbitre Sylvestre a en effet ordonné la réintégration conditionnelle⁷³³ du salarié alcoolique. Il a prévu que le plaignant devait continuer pendant deux ans sa participation assidue aux rencontres des Alcooliques Anonymes et qu'il serait passible de congédiement et ce, de façon définitive s'il commettait encore une faute reliée directement ou indirectement à la consommation d'alcool.

La teneur de ces conditions⁷³⁴ est intéressante en ce qu'elle nous permet d'assimiler cet arbitre à la deuxième école mentionnée antérieurement. Tout en admettant que l'alcoolisme est une maladie, il semble vouloir accorder encore une dernière chance, ce qui nous fait dire qu'il pense toujours un peu en termes disciplinaires. Il nous paraît paradoxal de juxtaposer ces deux approches. Quoi qu'il en soit, nous devons reconnaître que la solution miracle n'existe pas dans ce domaine et qu'aucun des trois courants de pensée énoncés n'est totalement satisfaisant. Nous sommes en effet opposés au premier courant de tendance strictement disciplinaire parce que nous croyons que l'alcoolisme est une maladie. D'un autre côté, nous sommes d'avis qu'il doit y avoir une limite

732. *Ibid.*, p. 396.

733. Certaines réserves peuvent être soulevées à l'encontre de ces conditions, particulièrement quant à leur effet. Advenant une rechute, le salarié est passible d'un congédiement définitif. Si c'était le cas, nous croyons que le salarié pourrait soulever un grief et l'arbitre trancherait alors la cause sans être lié par la première décision. Rappelons que la règle du précédent n'est pas appliquée strictement à l'arbitrage de griefs ; au surplus, il n'y a pas davantage d'autorité de la chose jugée, en l'occurrence.

734. Voir à ce sujet : DENENBERG, précité, à la p. 18. Cet auteur cite deux décisions où la réintégration fut ordonnée mais accompagnée de conditions très détaillées. Dans cet ordre d'idées, un arbitre américain a même recommandé le médicament que le salarié devrait prendre. Mais comme le mentionne l'auteur précité, non sans humour : « most arbitrators have refrained from turning their award sheets into prescription pads ».

au-delà de laquelle le contrat de travail peut être rompu. Dans ce sens, nous opinons que l'employeur, dans sa tolérance envers le salarié n'a pas à attendre des mois et des mois que la réadaptation soit complète. Difficile sujet que l'incapacité physique, tant pour le salarié, l'employeur que pour l'arbitre, ou le médecin.

La deuxième section de ce chapitre aura trait à l'insuffisance professionnelle causée par l'incompétence du salarié.

B — L'incompétence du salarié

1. Incompétence par manque de connaissances

L'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle peut aussi provenir de l'incompétence *stricto sensu* du salarié. Nous sommes alors toujours dans le domaine non disciplinaire ⁷³⁵.

Nous considérons à ce titre le salarié qui ne détient pas ou maîtrise mal les connaissances nécessaires à l'exécution adéquate d'un métier ou d'une fonction. La notion d'incompétence pourrait de plus s'appliquer au salarié qui ne détient pas toute autre qualité physique, mentale ou légale exigée par l'emploi qu'il occupe ou postule ⁷³⁶.

Tout comme l'incapacité physique du salarié, l'incompétence se rattache à l'obligation d'exécution diligente du contrat de travail. Elle a pour conséquence d'empêcher l'exécution du travail demandé ou du moins en réduit la qualité ou la quantité.

La jurisprudence arbitrale reconnaît qu'un employeur peut apprécier la compétence des salariés à son emploi ⁷³⁷. Dans le cas de nouveaux salariés, l'employeur évalue leur compétence au cours

⁷³⁵. Voir à ce sujet : René Gauthier c. Librairie Beauchemin Ltée, (1977) S.A.G. 1026, J.-L. Dubé, arbitre.

⁷³⁶. À titre d'exemple, citons le cas des policiers. La loi et les règlements prévoient toute une gamme d'exigences que l'aspirant à cette fonction doit remplir. Pour plus de détails, voir : Loi de Police, LRQ 1977, c. P-13 et règlement no 7, Arrêté en conseil no 461, le 3 février 1971, Gazette officielle du Québec, no 8, le 20 fév. 1971. On peut aussi mentionner que le Code de la route exige qu'un conducteur d'autobus affecté au transport des écoliers soit en mesure de fournir à chaque année un certificat de bonne conduite. Voir à ce sujet : Transport A.B.C. c. Monsieur X, (1970) S.A.G. 15, J. Simard, arbitre.

⁷³⁷. Voir : Association des Industriels laitiers de la P.O. Inc. (section de Québec) Ltée c. Syndicat national catholique du lait Inc., (1970) S.A.G. 495, à la p. 498, P. Verge, arbitre. Voir aussi : Ludger Harvey & Fils Ltée c. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, Montréal, local 144, Jurisprudence Express (droit du travail), le 8 mars 1982, décision no TB2-170, M. Langlois, arbitre.

de la période d'essai. Même par la suite, l'employeur est seul juge de la compétence de ses salariés ⁷³⁸.

À ce droit correspondent cependant certaines obligations. L'employeur doit permettre au salarié d'exécuter convenablement son travail. Comme le salarié est subordonné juridiquement à l'employeur, ce dernier doit lui donner des directives sur les moyens d'accomplir le travail et doit également rendre matériellement possible l'exécution des fonctions du salarié. En d'autres termes, il doit superviser adéquatement le salarié dans son travail.

L'incompétence peut être un motif qui justifie l'employeur de congédier ou rétrograder un salarié. Comme l'indique l'arbitre R. Gagnon :

« ...on ne saurait obliger un employeur à garder à son service un employé qui n'exécute pas ou exécute mal son obligation de fournir le travail normal pour lequel il est payé, surtout lorsqu'il peut en résulter un préjudice pour l'employeur... » ⁷³⁹.

Le congédiement pourrait survenir même si l'employeur a toléré certains manquements antérieurs du salarié ⁷⁴⁰. La même logique prévaudrait si un salarié avait acquis la permanence, cette dernière ne conférant pas nécessairement un « diplôme de compétence » ⁷⁴¹.

En matière d'incompétence, l'employeur peut de par ses droits de direction implicites faire passer des tests et examens écrits ou pratiques aux salariés ⁷⁴². Ces tests doivent toutefois respecter certaines normes sans quoi l'arbitre interviendra. Ils doivent être rai-

⁷³⁸. Voir : Normetal Mining Co. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 4515, (1967) R.D.T. 148, J. Bousquet, président.

⁷³⁹. Voir : Syndicat des imprimeurs de Beauce c. Compagnie l'Éclairer Ltée, (1970) S.A.G. 1007, R. Gagnon, arbitre. Voir aussi : The Steel Co. of Canada Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 1195, (1971) S.A.G. 109, C. Beaulieu, président ; Commission scolaire de Taillon c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57, (1978) S.A.G. 107, L. Cossette, président. Ce dernier résume très explicitement ce droit de l'employeur en ces termes :

« Cela va de soi qu'un employeur peut rétrograder ou même congédier un employé incompétent ou qui ne possède pas les qualifications requises pour un poste », p. 114.

⁷⁴⁰. Voir : Dow Chemical Co., 12 L.A. 1061, citée dans Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M., (C.S.N.) c. C.E.C.M., (1973) S.A.G. 684, à la p. 694, J.-L. Dubé, arbitre.

⁷⁴¹. Voir : Steel Co. of Canada Ltd. (usine Notre-Dame) c. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 1195, (1971) S.A.G. 109, C. Beaulieu, président.

⁷⁴². Voir : Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. et W. Guillierier et al., D.F.P.O., dossier no 02-66-2252, le 6 novembre 1969, R. Lippé, arbitre ; Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et J.M. Gosselet, D.F.P.O., dossier no 02-68-2611, le 22 juillet 1970, J. Bérubé, arbitre.

sonnables, non discriminatoires ni abusifs tout en étant objectifs. Comme l'indique l'arbitre H. Lande :

« La jurisprudence est constante et uniforme en matière de relations de travail à l'effet que le tribunal d'arbitrage ne substituerait pas sa propre opinion à celle de la Société en ce qui concerne la compétence ou les qualifications d'un employé, sauf s'il est prouvé que la compagnie ait agi de mauvaise foi, de négligence, d'incompétence, de discrimination ou de favoritisme » 743.

Tout comme pour l'incapacité physique, le fardeau de la preuve revient en cette matière à l'employeur 744. Évidemment, l'incompétence du salarié doit être prouvée de façon significative. À cet égard, il faut plus que de simples rumeurs 745.

Dans l'évaluation des qualités ou du rendement du salarié, les arbitres jugent que le salarié n'est tenu qu'aux exigences normales de la tâche 746. Pour l'arbitre L. Cossette, répondre aux exigences normales de la tâche voudrait dire « posséder les qualités normales de corps et d'esprit qui rendent une personne apte à accomplir normalement un travail donné » 747. Cet arbitre poursuit en affirmant que cela signifie que le salarié n'a pas à posséder des qualités optimales 748.

La seule preuve de quelques fautes isolées ne pourrait suffire à convaincre l'arbitre de l'incompétence du salarié, à moins qu'il ne s'agisse d'une erreur très grave 749. C'est plutôt la fréquence des erreurs commises qui importe 750.

743. In : *Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec c. Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 1053, H.B. Lande, arbitre.

744. Voir : *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, précitée. Voir aussi : *Syndicat national des ouvriers de la R.A.Q.*, (C.S.N.) c. *R.A.Q.*, (1967) R.D.T. 25, à la p. 28, V. Trépanier, arbitre. Voir aussi : *Ludger Harvey & Fils Ltée*, précitée.

745. Voir : *Dame Belzil c. Commissaires d'écoles pour la Municipalité de Saint-Bernard*, (1965) R.D.T. 503, V. Chébot, président.

746. Voir : *Hôpital Saint-Michel-Archange c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, L. Cossette, président ; *R.A.Q.*, précitée. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 329 et la jurisprudence ontarienne citée à ce sujet.

747. *Hôpital Saint-Michel-Archange*, p. 364.

748. L'arbitre V. Trépanier utilise plutôt le qualificatif « idéal ». Voir : *R.A.Q.*, précitée, p. 36.

749. Voir : *R.A.Q.*, précitée, p. 53. Voir de plus : *Syndicat national des travailleurs de l'aluminium de Beauharnois Inc. c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, usine de Beauharnois*. Jurisprudence Express (droit du travail), le 21 janvier 1982, décision no T82-89, M. Gravel, président.

750. Voir : *Hôpital Notre-Dame du Détour v. Mlle Cyr et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 26 mai 1971, A.P. Casgrain, président. Il s'agit d'un cas de congédiement au motif

Certains problèmes se posent, par ailleurs, relativement à la preuve de l'incompétence du salarié, lorsque ce dernier a travaillé à plusieurs fonctions. La preuve patronale doit-elle porter uniquement sur le dernier ou sur l'ensemble des postes que le salarié a occupés ? À ce sujet, les arbitres adoptent, d'une certaine façon, la théorie de l'incident culminant. Ils exigent en effet que l'employeur prouve d'abord l'incompétence relativement à la dernière fonction occupée par le salarié. Si l'employeur établissait cette preuve, l'arbitre pourrait alors trouver pertinente toute autre preuve d'incompétence relative à des fonctions antérieures.

L'employeur ne peut toutefois pas présumer que le salarié aura un mauvais rendement à un autre poste pour justifier le renvoi 751 sauf dans le cadre de la période d'essai.

Par ailleurs, il est nécessaire que les manquements reprochés au salarié proviennent de son incompétence et non pas d'autres facteurs exogènes sur lesquels il n'a pas de contrôle. Si tel était le cas, la rétrogradation ou le renvoi pourraient être considérés comme injustifiés 752.

Les moyens curatifs en matière d'incompétence par manque de connaissances sont les mêmes que ceux de l'incapacité physique. Nous remarquons toutefois que l'employeur utilise plus souvent la rétrogradation ou la réaffectation à un nouveau poste que le renvoi qui est la mesure extrême. Tout comme pour l'incapacité physique, nous ne croyons pas que l'employeur, sauf disposition contraire de la convention collective, ait une obligation de reclasser le salarié ou de compléter sa formation.

En résumé, l'employeur peut prendre des mesures correctives, allant de la rétrogradation au renvoi, lorsque le salarié se montre incapable d'accomplir adéquatement son travail. Dans ce domaine, il n'a pas à attendre une catastrophe avant de réagir 753. Ce droit de la direction est toutefois limité en ce que l'employeur doit prou-

751. Voir : *Cité de Dorval c. Association des fonctionnaires municipaux de la Cité de Dorval*, R.D.C.D. 535-2, juin 1965, V. Melançon, arbitre.

752. Voir en ce sens : *Hôpital St-Charles de Joliette c. Fleurette Marcil et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 801-01-05, le 27 novembre 1973, P. Imbeau, président.

753. Voir : *Hôtel-Dieu de Montréal c. Fédération des infirmières et infirmiers du Québec*, A.H.P.Q. no 327-06-03, le 2 octobre 1979, C. D'Aoust, président.

ver l'incompétence du salarié et démontrer qu'il doit prendre la mesure corrective pour préserver ses biens ou la sécurité des autres salariés ou encore parce que le salarié n'est plus en mesure de donner un rendement normal.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives au thème étudié.

TABLEAU 11
L'INCOMPÉTENCE DU SALARIÉ
PAR MANQUE DE CONNAISSANCES
(N = 48)

17	—	21	—	60	—	87	—	95	—	111	—	115	—	129	—	145
160	—	162	—	319*	—	355*	—	363	—	371	—	428*	—	495	—	496*
500	—	502	—	503	—	525	—	532	—	702	—	730	—	734*	—	754*
766*	—	786	—	815*	—	844*	—	863*	—	994	—	1059*	—	1110	—	1118
1121*	—	1222*	—	1230	—	1231	—	1236	—	1247	—	1285*	—	1301*	—	1312
1379	—	1409	—	1437*												

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve en annexe.

* Fonction publique

2. Incompétence par manque de qualités requises, consécutive-ment à l'action d'un tiers

Quoique peu fréquemment, la mesure corrective patronale peut être effectuée sous la pression d'une tierce personne. Il pourra s'agir, par exemple, d'un assureur qui refuse d'assurer un salarié (chauffeur de camion), du propriétaire d'un chantier de construction qui refuse l'accès à sa propriété au salarié d'un entrepreneur, ou enfin du syndicat accrédité qui exige le renvoi d'un salarié en vertu d'une clause de sécurité syndicale. Dans le même sens, le salarié perdra certaines qualités nécessaires à l'emploi s'il n'est plus admissible à recevoir un permis de conduire ou même s'il est incarcéré par suite d'un ordre du tribunal. Nous étudierons tour à tour chacune de ces situations particulières.

i) *Décision d'un assureur*

La situation qui se présente peut se décrire ainsi. Un salarié chauffeur de camion est impliqué dans plusieurs accidents et l'as-

susur refuse d'assurer ce dernier pour le futur. Devant cet état de fait, l'employeur réagit soit en congédiant le salarié ou tout au moins en le rétrogradant à un autre poste. A-t-il une cause juste et suffisante pour ce faire ?

Tout comme pour l'incapacité physique ou mentale, il ne peut être question dans l'espèce de mesure disciplinaire. Nous sommes en présence d'une situation mettant en cause l'incompétence du salarié, comprise dans un sens large. En fait, l'assurance du salarié doit être perçue comme une exigence pour ce poste, comme l'affirme l'arbitre A. Gendreau dans la décision *Cité de Rimouski* :

« S'il perd cette assurance, il perd en quelque sorte sa compétence de chauffeur, tellement cette « assurance » fait partie des qualifications le rendant apte à exercer cette fonction » 754.

La non-assurance du salarié n'est toutefois pas considérée *per se* comme une cause suffisante pour justifier un renvoi non disciplinaire parce que « la compagnie d'assurance est un tiers et que sa décision ne peut affecter le sort d'un employé qu'en tant que chauffeur « éligible » de camion » 755. Le salarié peut dans ce cas être encore compétent pour exécuter d'autres fonctions dans l'entreprise. Comme l'indiquait l'arbitre E. Gosselin dans la décision *Livraison Métropole Delivery* :

« ...Ainsi, l'assureur n'enlève qu'une capacité à l'employé, celle de conduire. Cela ne l'empêche nullement de faire autre chose au sein de l'entreprise. L'employeur ne peut donc se retrancher derrière cette décision des assureurs pour congédier *ipso facto* un employé qui possède, par ailleurs, un bon dossier » (...).

« L'employeur ne peut pas se retrancher derrière les motifs de la décision des assureurs parce qu'il agit dans un cadre tout à fait différent. En effet, l'assurance n'a rien à voir avec la discipline. Nous sommes dans deux ordres différents d'appréciation d'un individu. Le cardiaque à qui l'assureur interdit de conduire peut être le plus parfait des employés ».

754. Cité in : *Cité de Rimouski* c. *Syndicat catholique des employés municipaux de Rimouski*, R.D.C.D. no 715-1, le 16 février 1965, A. Gendreau, président. Voir aussi : PALMER, p. 322 ; BROWN et BEATTY, pp. 400-401.

755. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511* c. *Livraison Métropole Delivery*, R.D.C.D. no 715-2, le 1er août 1968, E. Gosselin, président.

« Le rôle de la compagnie d'assurance ne peut être que celui d'un indicateur qui fournit des informations. L'employeur demeure lié par son obligation de ne pas congédier sans cause ».

« Nous devons donc conclure que le contrat d'assurance est ici étranger aux relations employeur-employés. On ne peut nier que ce contrat lie la compagnie qui doit en tous points s'y soumettre. Comme partie contractante elle se doit d'en respecter toutes et chacune des clauses. Le syndicat n'y peut rien non plus, n'étant pas lui-même partie à ce contrat. La compagnie d'assurance n'a donc aucune relation directe avec l'union, encore moins avec un de ses membres... »⁷⁵⁶

Précisons que ce n'est pas l'assureur qui congédie ou rétrograde le salarié. Il n'est pas partie au contrat de travail. C'est l'employeur qui prend en dernier ressort une décision compte tenu des informations que lui donne la compagnie d'assurance.

Les arbitres généralement vont casser le congédiement et réintégrer le salarié à un autre poste, s'il en existe.

Évidemment, des clauses spécifiques pourront exister dans la convention collective prévoyant des mesures lorsqu'un assureur refuse d'assurer un salarié; Dans ce cas, l'arbitre devra appliquer les dispositions négociées par les parties.

Il arrive parfois que l'employeur s'engage dans la convention collective à assurer ses salariés. Une décision traite de cette question⁷⁵⁷. Dans ce cas, les réclamants refusaient de payer la surprime exigée par la compagnie d'assurance, cette dernière alléguant qu'ils souffraient de problèmes de vision. L'arbitre conclut en faveur des salariés jugeant qu'ils ne devaient pas être pénalisés par le non-accomplissement de l'obligation de l'employeur d'assurer ces derniers. Tout en soutenant qu'il n'a pas juridiction pour considérer le rôle qu'ont joué les tiers, il soutient qu'il doit s'assurer que la convention collective ait préséance et que l'employeur respecte ses obligations.

En somme, les arbitres retiennent que la non-assurabilité est cause d'incompétence pour le salarié mais ils tentent de mitiger l'effet de cette dernière sur la relation contractuelle du salarié avec son employeur.

⁷⁵⁶. *Ibid.*, p. 6.

⁷⁵⁷. *R.N.R. Transport Lée c. Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903*. (1974) S.A.G. 381, J.A. Trudelle, arbitre.

ii) *Décision d'un propriétaire d'entreprise*

Certaines décisions de l'employeur peuvent être exercées sous la pression d'un propriétaire de chantier ou d'entreprise qui refuse l'accès à un salarié de l'entrepreneur. La situation juridique peut se résumer ainsi. Un propriétaire est lié à l'employeur par un contrat d'entreprise. Ce contrat peut avoir trait à la construction d'immeubles ou à l'entretien et la sécurité d'immeubles existants. Les salariés qui y travaillent sont toutefois uniquement liés contractuellement avec leur employeur-entrepreneur. Si le propriétaire refuse au salarié l'accès à sa propriété, l'employeur a-t-il une cause juste et suffisante de le congédier? D'une certaine façon, le salarié perd une qualité essentielle pour accomplir son travail⁷⁵⁸.

Nous constatons qu'il existe deux courants jurisprudentiels à ce sujet. Selon le premier, même si initialement c'est la tierce personne (en l'occurrence le propriétaire) qui est responsable de la situation, les arbitres considèrent, lorsque le salarié est congédié, que c'est l'employeur qui en est juridiquement responsable.

En effet, même si les arbitres croient que le propriétaire peut adopter des règlements relatifs au maintien de l'ordre sur sa propriété⁷⁵⁹, ils n'en pensent pas moins que c'est à l'employeur qu'il revient, le cas échéant, de sanctionner ses salariés et de les congédier. L'arbitre G. Pettigrew affirme à ce sujet :

« ...L'employeur qui a été mis au courant de ces manquements a, lui seul, des recours disciplinaires contre son employé. Le droit de gérance du propriétaire ne va pas jusqu'au pouvoir d'imposer des sanctions à l'employé de son contracteur. Ce droit peut aller cependant jusqu'à prendre des mesures coercitives contre son contracteur dont les employés sont incapables de respecter le bien d'autrui... »⁷⁶⁰

⁷⁵⁸. Mentionnons que le propriétaire peut stipuler dans le contrat d'entreprise qu'il aura droit de choisir la main-d'œuvre admise dans sa propriété. Malgré ce droit, le propriétaire n'est pas l'employeur du salarié de l'entrepreneur. Par ailleurs, pour qu'une telle clause lie le salarié, il serait nécessaire qu'il en soit fait mention dans la convention collective, sans quoi le principe de l'effet relatif des contrats devra être retenu.

⁷⁵⁹. Voir : *La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité c. Gagnon Électrique Ltée*. (1974) S.A.G. 1696, G. Pettigrew, arbitre ; *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des É.-U. et du Canada c. Compagnie Désourdy-Duranceau*, (1976) S.A.G. 1079, J.-D. Gagnon, arbitre. Selon ce dernier l'arbitre n'a pas juridiction « à l'endroit des tiers et ne saurait statuer quant à la légalité des règlements adoptés par le propriétaire concernant l'accréditation des salariés... », à la p. 1083.

⁷⁶⁰. Voir : *Gagnon Électrique Ltée*, précitée, à la page 1688.

Donc, juridiquement, le propriétaire ne peut mettre fin à l'emploi du salarié. On pense même qu'il serait inadmissible de permettre à un tiers de s'ingérer ainsi dans les affaires de l'employeur car cela ne pourrait faire autrement qu'engendrer des abus. Il pourrait, par exemple, y avoir collusion entre l'entrepreneur et le propriétaire ⁷⁶¹ ou de la discrimination à l'égard des salariés affiliés à une centrale syndicale mal vue du propriétaire ⁷⁶².

Les arbitres exigent de plus que l'employeur conteste et protège ses salariés contre les décisions arbitraires de la tierce partie. L'employeur devrait en plus, s'il fait sienne l'attitude du tiers, faire la preuve de la juste cause du congédiement ⁷⁶³.

Le second courant, confirmé par la Cour d'appel ⁷⁶⁴ soutient que « l'employeur n'apparaît pas comme ayant congédié les salariés concernés et (que) l'obstacle posé à l'accès du chantier est l'acte d'un tiers, dont l'employeur n'a pas à répondre en droit » ⁷⁶⁵. Résumant la décision de la Cour d'appel, l'arbitre G. Pettigrew, dans la décision *Québec Combustion Inc.*, affirme :

« ... La Cour d'appel (...) décidait à l'unanimité que Gagnon Électrique Ltée ne pouvait être tenu responsable des gestes posés par des tiers non assujettis au décret et sur lesquels il n'exerçait aucun contrôle, qu'il n'y avait pas de « mécontentement » entre l'employeur et ses salariés qui serait susceptible de faire l'objet d'un grief en vertu du décret et éventuellement, d'une décision arbitrale... » ⁷⁶⁶.

Dans cette décision, l'arbitre conclut que l'acte du tiers, lorsqu'il entraîne la rupture du contrat de louage de services, devrait être considéré comme un cas de force majeure. En effet, selon la théorie des obligations, une partie à un contrat qui ne peut exécuter son obligation ⁷⁶⁷ peut s'exonérer en établissant que « l'inexécution de l'obligation est due à un cas fortuit (et) à l'acte d'un

761. Voir : *Fernand Beausoleil c. Canadian Baker Perkins Ltd.*, (1974) S.A.G. 908. J. Sylvestre, arbitre.

762. Voir : *Gagnon Électrique Ltée*, précitée.

763. Voir : *Compagnie Désourdy-Duranceau*, précitée.

764. Voir : *Gagnon Électrique Ltée*, C.A., dossier no 09-000114-75, juge Bélanger, citée dans : *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des É.-U. et du Canada, local 144 c. Québec Combustion Inc.*, (1976). S.A.G. 943, R. Leboeuf, arbitre.

765. *Ibid.*, p. 946.

766. *Ibid.*, p. 946.

767. Nous partons de l'hypothèse qu'il s'agit d'une obligation de résultat.

tiers » ⁷⁶⁸. Dans cet ordre d'idées, Baudouin affirme de plus que « la jurisprudence assimile pratiquement au cas fortuit l'acte d'un tiers ⁷⁶⁹ qui empêche l'exécution, à condition bien entendu qu'il possède les mêmes caractères.

On peut aussi s'interroger sur les pouvoirs de l'arbitre, s'il conclut que l'employeur-entrepreneur n'avait pas de cause juste pour congédier le salarié. Certes, l'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié, mais où ? Dans l'hypothèse où le seul endroit possible est la propriété dont le salarié a été évincé, on peut douter du résultat. L'arbitre ne peut en effet forcer le propriétaire, non partie à la convention collective, à accepter un salarié jugé indésirable. Le problème en deviendra un uniquement entre le propriétaire et l'entrepreneur, ce dernier pouvant toujours prendre des recours en vertu du contrat d'entreprise.

iii) *Décision d'un syndicat accrédité*

Le congédiement du salarié peut être exigé par le syndicat accredité en vertu d'une clause d'atelier syndical. Cette question est maintenant partiellement réglementée depuis les récents amendements au *Code du travail* sanctionnés en décembre 1977 ⁷⁷⁰. Avant cette date, la jurisprudence arbitrale donnait effet aux clauses de sécurité syndicale et l'employeur pouvait être contraint de congédier un salarié expulsé du syndicat. Tel n'est plus le cas depuis l'adoption des nouvelles dispositions législatives. L'article 63 du *Code du travail* édicte en effet :

« Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective ;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée ».

768. À ce sujet voir : BAUDOUIN, pp. 303-4.

769. *Ibid.*, p. 308. Voir aussi à ce sujet : B.G.L. Ltée c. Neveu et Neveu Ltée, (1973) S.A.G. 1749, C. D'Aoust, arbitre.

770. *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre*. L.O. 1972 c. 41, sanctionnée le 22 décembre 1977.

Comme l'indique Fernand Morin, on peut voir dans le libellé de cette règle de droit une reconnaissance implicite des clauses de sécurité syndicale que l'on retrouve dans les conventions collectives⁷⁷¹.

D'une part, si un salarié contrevient à la clause d'atelier syndical, l'association accréditée peut soulever un grief et exiger le renvoi du salarié. Mais d'autre part, si le syndicat refuse l'adhésion du salarié ou l'expulse, il ne peut alors exiger le renvoi du salarié, sauf dans les situations prévues par l'article 63 du *Code du travail*.

iv) Effet de l'incarcération du salarié

Le salarié qui est incarcéré par suite de démêlés avec la Justice devient incompétent à accomplir ses fonctions en ce qu'il ne peut plus se présenter au travail. Est-ce qu'un employeur peut congédier un salarié pour l'unique raison qu'il a fait l'objet d'une sentence d'emprisonnement? La réponse est difficile et mérite réflexion et nuances.

C'est encore à cause des effets de cette situation que l'employeur réagira. Dans l'espèce, ce sera à cause de l'absence plus ou moins prolongée du salarié que le renvoi sera prononcé.

La raison invoquée par l'employeur est capitale à notre avis. En effet, comme nous le verrons ultérieurement, si l'employeur justifie le renvoi par le fait que l'acte criminel commis hors des heures et lieux de travail a des répercussions néfastes sur l'entreprise, il y a de bonnes chances que le congédiement soit confirmé. Mais cette situation peut se présenter sans qu'il y ait d'incarcération.

Si l'employeur invoque l'unique absence du salarié sans porter de jugement de valeur sur la raison de cette absence, le tribunal d'arbitrage pourra appliquer les mêmes principes que ceux de l'incapacité physique ou mentale.

Toutefois, si l'employeur porte un jugement de valeur et congédie pour le seul fait de l'incarcération, la situation est plus délicate à notre avis. Nous pensons qu'une telle réaction de l'employeur contrevient aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec qui prohibe toute discrimination fondée sur la *condition sociale*⁷⁷². Nous nous demandons de plus en

771. F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*, Les Éditions Thémis Inc., Montréal, 1978, pp. 72 et 73.

772. Voir à ce sujet : Commission des droits de la personne du Québec, *La condition sociale*, Cahier no 2, Montréal, 1980, 106 p.

vertu de quel droit l'employeur peut porter un jugement moral sur la nouvelle situation du salarié, si elle ne résulte que dans l'absence de ce dernier.

Généralement, le problème sera soulevé lorsque le salarié démande un congé sans solde pour la durée de l'incarcération. Il existe dans cet ordre d'idées des clauses dans les conventions collectives qui édictent qu'un salarié perd son ancienneté, s'il est absent sans raison valable pendant un certain nombre de jours consécutifs.

Deux décisions arbitrales accordent en cette matière une discrétion très large à l'employeur. Dans la décision *Commission Hydroélectrique de Québec*⁷⁷³, l'arbitre H. Lande écrit, tout en confirmant la perte d'ancienneté du salarié :

« Si la compagnie a jugé, dans sa sagesse, que l'incapacité de se présenter au travail causée par l'ivresse et l'emprisonnement n'était pas acceptable, le tribunal n'a pas le droit ni l'autorité pour forcer la Commission à changer sa décision ».

Dans le même sens, l'arbitre A. Larouche affirmait dans la décision *Commission scolaire régionale Duvernay* :

« Il ne nous paraît pas douteux que si, par hasard, le plaignant avait été incarcéré par exemple en février et mars, il se serait retrouvé en « bris de contrat » et qu'il n'aurait pu, pour quelque considération que ce soit, contester valablement au mérite la décision de la Commission de le congédier »⁷⁷⁴.

Cette question a aussi fait l'objet de quelques décisions dans les autres provinces canadiennes. Brown et Beatty résumant ainsi la tendance jurisprudentielle :

« ...Moreover, although the majority of the awards have upheld an employer's refusal to grant a leave of absence to an employee who was required to serve a jail sentence, at least one arbitrator, balancing the interests of the employee with the production and manning requirements of the employer, would

773. *Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat national de la construction Haute-rievie, section Commission hydroélectrique de Québec, Manicouagan*, R.D.C.D. no 15-1, le 27 septembre 1965, H. Lande, arbitre. Voir aussi : *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, une division d'aluminium du Canada, Ltée c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma, Inc.*, (FSSA) *Section des employés de bureau, Jurisprudence Express* (droit du travail), le 20 mars 1982, décision no T82-238, M. Gravel, président.

774. *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles c. Commission scolaire régionale Duvernay*, (1976) S.A.G. 1429, à la p. 1431, A. Larouche, président.

in certain circumstances, require such leave to be granted... » 775.

Nous suggérons que ce type d'incompétence pourrait être jugé en appliquant les principes relatifs aux absences pour incapacité physique ou mentale. On pourra certes argumenter que si le salarié est dans cette fâcheuse situation, c'est de sa propre faute. Tout en admettant cette proposition, nous soumettons qu'en dernier ressort, c'est la société qui procède à l'emprisonnement tout comme elle pourrait déclarer l'enrôlement ou le service militaire (comme c'est le cas en France). Nous suggérons alors que la durée de l'emprisonnement et la nature de la fonction du salarié soient prises en considération et qu'une suspension sans solde puisse être ordonnée par l'arbitre dans les cas qui le permettent. Évidemment, si l'absence est d'une très longue durée, l'employeur sera justifié de mettre fin au contrat de travail comme dans l'hypothèse d'une longue maladie. L'arbitre H. Frumkin semble adopter une position moyenne qui, du reste, ne nous semble pas déraisonnable. Il affirme en effet dans la décision *Payette et Simms Inc.* :

« Il demeure toutefois clair qu'une demande d'un employé afin de purger un emprisonnement à la suite d'une condamnation n'est pas par elle-même une raison valable pour obtenir un congé afin de purger l'emprisonnement. Ayant étudié les autorités, ce Tribunal est porté à accepter l'opinion qu'un employeur doit baser sa décision de refuser un congé, même pour une telle fin, sur une étude juste et raisonnable de toutes les circonstances pertinentes à une telle décision et n'aurait pas le droit de baser son refus d'accorder le congé sur l'emprisonnement prévu seulement, sans autre raison. En effet il se peut très bien, dans le cas particulier d'un employé possédant une longue ancienneté et possédant autrement un dossier de travail immaculé qui fut condamné à une période d'emprisonnement relativement courte, et lorsque la production de la compagnie ne serait pas affectée d'une façon significative, qu'un refus d'accorder une demande de congé afin de purger une période d'emprisonnement ne puisse être justifiée par des raisons valables. Néanmoins, la décision à savoir si le congé doit être accordé appartient à la Compagnie et à cet égard la Compagnie possède une latitude et une discrétion dans l'exercice de son droit de décision sans aucune ingérence. Ce n'est que dans le cas où la décision de la Compagnie de refuser un congé peut être con-

775. BROWN et BEATTY, p. 299 ; voir aussi la jurisprudence citée.

sidérée injuste et déraisonnable ou basée sur des motifs inadéquats qu'elle peut être renversée par une décision arbitrale. » 775 (Italiques ajoutés)

En cas d'emprisonnement, et hors les cas où la cause est une faute dont la nature même détruit la confiance requise par le poste occupé, l'absence du salarié le met à la merci de son employeur, dans une large mesure. La jurisprudence arbitrale ne lui accorde qu'une bien mince protection. La solution est à chercher ailleurs : il serait souhaitable que cette question fasse l'objet de dispositions spéciales dans la convention collective. Comme l'indiquait, dès 1959, l'auteur Levinson :

« ...The writer believes that the problem should be dealt with specifically in collective agreements. An arbitration board should be given the power to decide whether, in a particular set of circumstances, leave of absence should be granted for employees who face a jail sentence. The terms of reference of the arbitrator should be such as to direct him to bear in mind the seniority of the employee, the nature of the offence, the length of the sentence and the employee's service record... » 777.

v) Divers

Enfin, nous pouvons mentionner que certaines décisions ont trait à des renvois ou rétrogradation au motif que le salarié a perdu son droit à un permis de conduire 778. Les mêmes principes étudiés antérieurement relatifs à la non-assurabilité s'appliquent alors.

776. *Syndicat international des arts graphiques, local 555 c. Payette et Simms Inc.*, (1978) S.A.G. 557, H. Frumkin, arbitre. Au sujet du congédiement pour emprisonnement voir aussi : *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal c. Centre hospitalier J. Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, P. Jasmin, président ; *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Lise Rose, D.F.P.O.*, dossier no 01-68-5095, le 13 septembre 1973, J. Bérubé, arbitre.

777. LEVINSON, *op. cit.*, p. 78.

778. Voir : *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix et C. Tremblay, D.F.P.O.*, dossier no 03-75-8067, le 2 mars 1978, J. Bérubé, arbitre ; *Ville de Sainte-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Sainte-Foy*, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre.

Conclusion

Nous remarquons que les motifs non disciplinaires justifiant une réaction patronale prennent forme progressivement, depuis quelques années. Il existe maintenant des principes jurisprudentiels et des législations qui encadrent relativement bien cet important secteur des relations entre salariés et employeur.

Le lecteur trouvera ci-après la liste des décisions ayant trait aux thèmes étudiés dans cette section.

TABLEAU 12
L'INCOMPÉTENCE POUR MANQUE DE
QUALIFICATIONS REQUISES CONSÉCUTIVEMENT
À L'ACTION D'UN TIERS
(N = 16)

Assureur	84	—	226	—	818	—	1220
Propriétaire	854	—	889	—	904	—	966 — 1082 — 1255
Syndicat accrédité	294	—	544	—	661	—	771 — 1009 — 1130

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

SECTION II — Les motifs disciplinaires

Les motifs disciplinaires sont les plus fréquemment invoqués par l'employeur pour imposer une mesure corrective. Il s'agit premièrement de certaines fautes relatives à l'exécution spécifique d'un travail ; deuxièmement de mauvaises attitudes au travail en général ; troisièmement de mauvais comportements personnels ; et enfin de certaines fautes reliées aux activités syndicales dans l'entreprise. Tout comme pour les manquements non disciplinaires, nous étudierons tour à tour chacun des motifs et décrirons les facteurs retenus par les arbitres dans l'évaluation de la gravité objective du manquement. Évidemment, toutes les circonstances aggravantes ou atténuantes étudiées antérieurement peuvent être retenues pour évaluer la gravité subjective du manquement. Dans ce chapitre néanmoins, c'est plutôt aux circonstances atténuantes ou

aggravantes reliées à la détermination de la gravité du manquement *per se* que nous porterons notre attention.

A — Fautes dans l'exécution spécifique d'un travail

Dans la présente section, nous étudierons les manquements propres à la négligence et au travail insatisfaisant du salarié ⁷⁷⁹. Ces deux types de fautes proviennent soit d'un manque de motivation ou de maturité du salarié, de même que du non-respect des règlements relatifs à la production et à la sécurité.

« Dans l'exécution de son travail, un salarié a comme obligation de diligence qui lui impose de prendre les moyens raisonnables pour s'acquitter de sa tâche au mieux. Le salarié ne garantit pas une habileté indéfectible » ⁷⁸⁰.

Dans cette citation, l'arbitre A. Rousseau résume très bien les principes de base du sujet à l'étude. En effet, d'une part, le salarié doit exécuter son travail mais, sauf exception, il ne garantit pas et n'est pas tenu de l'exécuter de façon parfaite ⁷⁸¹. À l'aide des concepts de la théorie générale des obligations, nous dirons que le salarié a une obligation de moyens, par opposition à une obligation de résultat. Toutefois, si le rendement ou l'exécution du salarié ne rencontre pas ce standard, l'employeur pourra sévir ⁷⁸².

En principe, la négligence du salarié justifie le congédiement, en particulier lorsqu'il a reçu préalablement plusieurs avertisse-

⁷⁷⁹. Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, pp. 330 et seq. ; PALMER, pp. 281 et seq.

⁷⁸⁰. *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 c. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, à la p. 963. A. Rousseau, arbitre.

⁷⁸¹. Comme l'indique PALMER :

« It does not follow that in this regard an employer can demand perfection from an employee : mistakes are inevitable in any human situation. What is needed is a pattern of conduct ». (à la p. 281).

⁷⁸². En ce qui a trait à la Fonction publique québécoise, il est expressément prévu par règlement que la négligence constitue une faute disciplinaire susceptible d'être sanctionnée. L'article 3 du *Règlement relatif aux normes de conduite et de la discipline dans la fonction publique et au relèvement provisoire des fonctions*, (1979) G.O. II, 2382, édicte *inter alia* : « Le membre du personnel de la fonction publique doit exécuter avec diligence et efficacité les tâches qui lui sont confiées. Sans restreindre la portée de cette règle, constitue notamment, une faute disciplinaire :

a) la négligence ou l'incorrection dans l'accomplissement du service ;

b) (...);

c) le manque de courtoisie, le refus ou la négligence à répondre aux citoyens qui requièrent les services dont la prestation fait partie de l'exercice habituel des fonctions ».

ments ⁷⁸³. Faire du mauvais travail volontairement serait même, selon l'arbitre L. Lalande, du sabotage qui justifierait un renvoi ⁷⁸⁴.

L'employeur doit toutefois respecter certaines exigences préalables. Il doit donner les instructions nécessaires au salarié pour qu'il puisse exécuter son travail adéquatement. On ne pourrait sévir lorsque le salarié néglige à suivi les instructions de son employeur contre son avis ⁷⁸⁵. Si un salarié est réaffecté à un nouveau poste par suite d'une réorganisation du travail, une certaine période d'adaptation doit lui être accordée. À l'occasion de toute réorganisation de ce genre, l'employeur doit considérer le facteur humain ⁷⁸⁶. Avant l'imposition de la sanction, le salarié doit par ailleurs avoir fait l'objet d'avertissements ⁷⁸⁷. La tolérance de l'employeur vis-à-vis certains comportements négligents peut de plus être retenue comme circonstance atténuante ⁷⁸⁸ mais tel n'est pas nécessairement le cas ⁷⁸⁹.

Dans l'évaluation de la gravité objective des manquements étiqués, la nature de la fonction du salarié et celle de l'entreprise où il travaille sont deux facteurs importants. C'est pourquoi les négligences d'un gardien de prison sont punies plus sévèrement que celles d'un fonctionnaire ordinaire. Comme l'indique l'arbitre J.-P. Verscheiden :

783. Voir par exemple : *Atlas Asbestos Co. Ltd. c. Union industrielle des ouvriers de l'amianté*, R.D.C.D. no 515-2, le 14 mars 1961, R. Lippé, président ; *Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville c. A. Raymond et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 14 mars 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.

784. Voir : *Goodyear Cotton Co. of Canada, St-Hyacinthe c. Syndicat national du textile Inc.*, R.D.C.D. no 350-1, le 4 nov. 1960, L. Lalande, président.

785. Voir : *C.E.C.M. c. Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, (1971) R.D.T. p. 69, C. Beaulieu, arbitre.

786. Voir à ce sujet : *Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. Syndicat CSN*, A.H.P.Q. no 925-00-13, le 27 août 1971, J.-P. Lemieux, arbitre.

787. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et E. Côté*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-6115, le 22 septembre 1977, J.A. Crowe, arbitre.

788. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 c. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre ; *Ville de Ste-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Ste-Foy*, (1979) S.A.G. 723, J. Bernier, arbitre. Au sujet des erreurs de l'employeur qui peuvent être retenues, voir : *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et R. Chalifoux*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-0261, le 17 septembre 1976, J. Bérubé, arbitre.

789. Voir : *Domtar Pulp and Paper Limited, Kraft and Boxboard Division c. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Windsor et Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et du papier Inc.*, R.D.C.D. no 581-4, le 17 janvier 1964, J. Bousquet, président. Voir aussi : *BROWN et BEATTY*, à la p. 331.

« Le rôle de surveillant dans une prison comporte des responsabilités qui dépassent celles d'une surveillance ordinaire. Une négligence comme celle-ci dans un établissement de détention est beaucoup plus grave que dans n'importe quel service de la fonction publique » ⁷⁹⁰.

Le même principe vaut pour les salariés travaillant au service de l'entretien des autoroutes ⁷⁹¹, ou dans le milieu hospitalier ⁷⁹². Les conséquences et les dommages occasionnés par suite de la négligence sont parfois retenus comme facteur aggravant ⁷⁹³ ou atténuant lorsqu'il n'y en a pas ⁷⁹⁴.

Les arbitres mitigent aussi la gravité du manquement lorsque l'erreur est promptement reconnue et corrigée par le salarié ⁷⁹⁵. Qu'en est-il maintenant du fardeau de la preuve ? Nous sommes dans le domaine disciplinaire et le fardeau revient à l'employeur. Par exemple, dans un cas de congédiement pour négligence par suite d'accidents ⁷⁹⁶, l'arbitre H. Frumkin affirme à cet égard :

« ...il est impérieux que la preuve démontre dans une certaine mesure que l'accident et les dommages qui s'en suivirent étaient dûs à la négligence ou le manque de soins de l'employé dû à des causes immédiates de l'accident ou bien même à des causes plus éloignées, telles que l'observance des règles de sécurité, de surveillance, d'entretien de l'équipement et d'autres mesures de précautions similaires, car au cas contraire, le renvoi ou l'exercice de la discipline, seraient inappropriés » ⁷⁹⁷.

790. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et D. Melançon*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-4116, le 4 mai 1972, J.-P. Verscheiden, arbitre. Voir aussi à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et E. Parent*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-1709 et 1710, le 26 novembre 1976, J. Bérubé, arbitre.

791. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et J. Renaud*, D.F.P.Q., dossier no 02-68-1348 SR, le 13 novembre 1969, J.-L. Péloquin, arbitre.

792. Voir : *Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Mlle F. Tessier et Le Syndicat CSN*, A.H.P.Q. no 600, le 2 avril 1970, V. Melançon, arbitre.

793. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et G. Beaudouin*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-8625, le 8 mars 1978, J. Bousquet, arbitre ; *Ville de Ste-Foy*, précité.

794. Voir : *Hôtel-Dieu Saint-Vallier (Chicoutimi) c. Mlle F. Larouche et CSN*, A.H.P.Q. no 325-06, le 5 février 1968, L. Cossette, arbitre.

795. Voir : *Union des employés de commerce, local 500, F.T.O. c. Fédération des magasins Coop.*, (1972) S.A.G. 423, à la p. 427, A.-P. Casgrain, arbitre.

796. Voir : *BROWN et BEATTY*, p. 331 et la jurisprudence citée à ce sujet.

797. *Pepsi-Cola Canada Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, (1978) S.A.G. 776, H. Frumkin, arbitre.

Toutefois, même si l'employeur a initialement le fardeau de la preuve, il arrive parfois qu'il y ait un renversement qui oblige le salarié à expliquer son mauvais rendement ou sa négligence ⁷⁹⁸.

En somme, la négligence et le rendement insatisfaisant justifient des sanctions disciplinaires. L'employeur, sauf erreur grossière entraînant d'énormes conséquences, doit toutefois sanctionner de façon progressive et tenir compte de la gravité subjective du manquement qui est fonction principalement de l'ancienneté et du dossier disciplinaire du salarié.

TABLEAU 13
LA NÉGLIGENCE ET LE
RENDEMENT INSATISFAISANT
(N = 105)

2	6	12	13	15	33	52	61
68	74	83	84	91	101	129	130
132	137	150	158	162	169	177	195
196	222	261	297	321*	322	332	337
348	352	355*	366	379	383*	386	393
396	410	417	427	450	454	471	485
490	493	506	510	541	555	561	563
569	571	601*	619	636	642	647	658*
697	754	756	774	780	794	827	842*
843*	851*	880	902	917	940	964	1023
1065	1074	1086	1096*	1106	1118	1119*	1120
1133	1175*	1177	1206*	1207*	1217	1236	1245*
1250*	1262*	1286	1323	1353	1362	1410*	1411*
1441							

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

798. C. Lauzon affirmait à ce sujet :

« Je suis d'opinion que l'article 2(a) des règles et règlement n'impose pas à l'employeur l'obligation de prouver d'une façon absolument déterminante la responsabilité du chauffeur dans les cas d'accident. Il est vrai que l'employeur aura le fardeau de la preuve au niveau de l'arbitrage lorsqu'il aura imposé une mesure disciplinaire à un salarié. Cependant une fois qu'il aura établi qu'un accident est survenu sans le concours d'aucun agent extérieur, comme c'est le cas ici, le fardeau est renversé et il appartient alors au chauffeur de prouver que l'accident ne peut lui être imputé ». (à la p. 389). in : *Roberval Express Ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et ai-* des, unité locale 106. (1975) R.D.T. 385, C. Lauzon, arbitre.

799. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 140.

800. GOUIN, *loc. cit.*, p. 496. Dans la Fonction publique québécoise, constitue une faute disciplinaire et un manquement aux devoirs de service.

« a) le fait de ne pas respecter les horaires de travail ;

b) le fait de s'absenter sans justification ni autorisation. »

Voit à ce sujet l'article 2 du *Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions*, (1979) G.O. II, 2382.

801. Les arbitres divergent d'opinion relativement à l'intensité de cette obligation du salarié, certains la qualifiant d'obligation de moyens, d'autres de résultat. Nous optons pour cette dernière solution. Voir à ce sujet : C. D'AOUST, L. LECLERC, L. VERSCHLIEDEN, « Le

B — Mauvaises attitudes du salarié au travail

Dans cette section, nous traitons de certaines attitudes déviantes du salarié, par rapport au travail en général. Elles ne sont pas reliées directement à l'exécution d'un travail précis ; elles peuvent cependant, à divers degrés, affecter indirectement, par leurs conséquences, le bon fonctionnement de l'entreprise.

Nous divisons ces mauvaises attitudes en deux catégories. Une première a trait à la présence du salarié au travail, tandis que la seconde porte sur certaines attitudes alors qu'il est sur les lieux du travail, (ex. : insubordination).

1. La présence du salarié au travail

Le salarié peut commettre certaines fautes relatives à son assiduité au travail. Par exemple, il peut être absent sans raison valable, se présenter au travail en retard ou quitter le travail avant l'heure prescrite. Par ailleurs, tout en étant sur les lieux du travail, le salarié peut aussi commettre certaines fautes relatives, cette fois, à sa présence sur le lieu même où il exécute sa fonction ; c'est le cas lorsqu'il flâne ou dort pendant les heures de travail. L'obligation d'exécution diligente du contrat de travail requiert du salarié qu'il consacre « tout son temps, toute son énergie et toutes ses aptitudes au service de l'employeur » ⁷⁹⁹. Le salarié doit d'autre part, fournir ses services de façon continue et pendant les heures de travail, il ne doit pas s'absenter sans permission ⁸⁰⁰. En outre faut-il que le salarié se présente au travail. C'est en d'autres termes la condition *sine qua non* qui lui permet d'exécuter diligemment sa prestation de travail.

Selon les principes du droit civil et du contrat individuel de travail, l'obligation de se présenter au travail en est une de résultat ⁸⁰¹. C'est-à-dire que le salarié ne peut s'exonérer, à défaut, qu'en

invoquant un cas fortuit ou la force majeure ⁸⁰². À l'arbitrage de griefs, cette exigence ne semble pas retenue dans l'interprétation de la notion de « cause juste et suffisante » ⁸⁰³. En principe, les absences et les retards fréquents et *injustifiés* du salarié peuvent constituer une faute grave qui peut être sanctionnée à la limite par le congédiement. Il revient au salarié de justifier son absence et l'employeur a, de par ses droits de direction, une discrétion pour accepter ou refuser le motif allégué.

À l'arbitrage, en matière d'absence injustifiée, il suffit à l'employeur de démontrer que la raison invoquée par le salarié n'apparaît pas satisfaisante. Comme l'affirme l'arbitre Louis B. Courtemanche :

« ...Il n'a pas à prouver l'inexistence du fait à la base du motif allégué. Sur les épaules de l'employé qui a manqué à son obligation repose le fardeau premier de donner un motif qui apparaisse valable. L'employeur ne peut alors le repousser capricieusement... » ⁸⁰⁴.

Le rôle de l'arbitre consiste alors à concilier le droit de l'entreprise à une saine gestion et celui du salarié à son emploi, en postulant que ce dernier n'a pas à avoir un comportement absolument impeccable dans l'exécution de son obligation ⁸⁰⁵. Comme l'affirme l'arbitre précité :

« ...Il faut dans chaque espèce concilier l'impossibilité ou la négligence d'une partie à exécuter son obligation avec les exi-

droit du non-piqueur à son salaire », (1980) 25 *McGill Law Journal*, pp. 609-631, aux pp. 621 et 622. Voir aussi : *Alliance des infirmières c. Hôpital St-Michel*, (1979) S.A.G. 251, A. Rousseau, arbitre.

802. À ce sujet voir BAUDOIN, pp. 304 et 305 ; D'AOUST, LECLERC, VERS-CHELDEN, *ibid.*

Selon Baudouin, le cas fortuit est :

« un événement extérieur à l'homme que celui-ci ne pouvait prévoir, auquel il ne pouvait résister et qui a rendu absolument impossible l'exécution de l'obligation ». (p. 304).

803. Voir : PALMER, pp. 271-81 ; BROWN et BEATTY, pp. 293 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 97 et seq. ; YOUNG (1978), pp. 105 et seq. Voir aussi : M. BROOKSHIRE, *Absenteeism*, Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, 1960, 75p.

804. Voir : *Noranda Metal Industries Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique*, unité locale 6932, (1975) S.A.G. 5, à la p. 12, L.B. Courtemanche, arbitre.

805. *Ibid.*, p. 9. L'arbitre parle alors des mesures disciplinaires en général ; il applique cependant, par la suite, son raisonnement à un cas de congédiement au motif d'absences répétées.

gences de l'autre partie à le recevoir, mesurer en quelque sorte la balance des inconvénients... » ⁸⁰⁶.

En matière d'absentéisme, on estime que le congédiement est justifié lorsque « l'omission a été particulièrement fréquente ou prolongée et que l'employeur a servi une mise en demeure formelle ou encore qu'il a imposé une première mesure disciplinaire d'importance » ⁸⁰⁷. En cette matière, plus que toute autre dans le domaine disciplinaire, le principe de la progressivité de la sanction trouve application ⁸⁰⁸.

806. *Ibid.*, p. 9.

807. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, (1976) S.A.G. 1339, à la p. 1346, H.B. Lande, arbitre.

808. *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Gérald Paradis*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3438, le 11 octobre 1968, J. Perrin, arbitre.

Il s'agit de la règle de la progressivité de la sanction en matière d'absentéisme. Cette règle a été reprise dans les décisions suivantes :

Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et *Gérald Lauzon*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3426 SR, le 8 mai 1969, C.-A. Dionne, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Clau de Renaud*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-3445, le 15 août 1969, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gilbert Paradis*, D.F.P.Q., dossier no 01-68-2290, le 15 octobre 1971, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Édith Latour*, D.F.P.Q., dossier no D.F.P.Q., dossier no 03-68-9027, le 24 mai 1973, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Jean-Marie Loiselle*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-9028, le 7 mai 1973, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Jean-Claude Sabourin*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-1713, le 4 avril 1974, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Édith Latour*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-3229, le 29 novembre 1974, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Norbert Lepage*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-4976, le 8 avril 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Gérald Crête*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-6431, le 30 novembre 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Ernest Hardy*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-3040, le 17 mai 1976, J. Bousquet, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Émile Martin*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-0037, le 30 juillet 1976, H. Lande, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gaston Perrault*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-5722, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Thérèse Bière*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-5723, le 7 juillet 1977, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Robert Quinn*, D.F.P.Q., dossier no 02-75-7498, le 17 février 1978, H. Lande, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gilles Bergeron*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-8002, le 8 mai 1978, P. Décaray, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Jacques Tremblay*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-8843, le 13 juin 1978, P. Décaray, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Georges Comeau*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-9591, le 17 janvier 1979, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gabrielle Isabelle*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-10759, le 15 août 1979, J. Bérubé, arbitre.

Dans l'évaluation de la gravité de la faute, les arbitres considèrent donc la fréquence des absences et retards du salarié ⁸⁰⁹. Cette évaluation ne devrait cependant pas être opérée de manière purement arithmétique ⁸¹⁰. Il est, en effet, très difficile en ce domaine de tracer une limite entre ce qui est acceptable ou non. On peut certes comparer la fréquence des absences du salarié à la moyenne des absences des autres salariés ⁸¹¹. Mais d'autres facteurs doivent être considérés par les arbitres. Certains, par exemple, évaluent les inconvénients que ces absences peuvent occasionner à l'employeur. Ainsi une absence d'une semaine fut considérée comme du sabotage par un arbitre ⁸¹²; dans d'autres cas cependant, le fait que l'employeur n'ait pu démontrer des inconvénients majeurs à la suite des absences fut retenu pour mitiger la gravité de la faute du salarié ⁸¹³. Remarquons au passage qu'une absence de courte durée, imprévue et qui ne fait l'objet d'aucun *avertissement*, comparée à une longue absence du salarié, peut perturber à un degré supérieur la production de l'entreprise. Le type d'entreprise en cause et la fonction qu'occupe le salarié ⁸¹⁴ sont aussi des variables à considérer. À cet égard, l'arbitre J. Perrin a déjà affirmé qu'en milieu carcéral, il y avait une opposition radicale entre la sécurité de l'établissement et l'absentéisme des surveillants ⁸¹⁵.

En matière d'absentéisme, la jurisprudence impose par ailleurs au salarié une obligation d'informer l'employeur des raisons et de la durée de l'absence ⁸¹⁶. Comme l'indique un arbitre canadien :

809. Voir par exemple : *Canadian Copper Refiners Ltd.* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 1294, C. Lauzon, arbitre ; *Institut Albert-Prévost* c. *Paul Desjardins et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q., no 325-01, le 3 fév. 1971, J.-P. Lemieux, président ; *Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup* c. *S.C.F.P.* et *N. Lepage*, A.H.P.Q., no 325-02, le 31 déc. 1971, R. Cliche, arbitre ; *Noranda Metal Industries Ltd.*, précitée ; *Edith Latour*, D.F.P.Q., précitée ; *Gérard Crête*, D.F.P.Q., précitée. Voir aussi YOUNG (1978), pp. 105 et seq.

810. *Canadian Copper Refiners Ltd.*, précitée.

811. Voir : *Union des employés de commerce, local 500* c. *Steinberg Ltée*, (division *Miracle Mart*), (1973) S.A.G. 933, C. D'Aoust, arbitre.

812. Voir : *Miller Shirt Ltd.* c. *Union des ouvriers du vêtement*, (1970) S.A.G. 592, E. Marier, arbitre.

813. Voir par exemple : *Les services de santé du Québec* c. *Syndicat des institutions d'assurance de Québec*, (1972) S.A.G. 174, J. St-Laurent, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500* c. *Steinberg Ltée* (division *Miracle Mart*), (1973) S.A.G. 933, C. D'Aoust, arbitre.

814. Voir : *Noranda Metal Industries Ltd.*, précitée.

815. *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *C. Renaud*, D.F.P.O., dossier no 03-66-3445, le 15 août 1969, J. Perrin, arbitre.

816. Voir PALMER, pp. 273 et seq. ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *C. Renaud*, précitées ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents*

« The company is depending on him to be on the job and to do the work necessary to be done and is entitled to be notified if he cannot be there and why and for what period so that other arrangements can be made » ⁸¹⁷.

Même dans les cas de maladie du salarié, certaines mesures disciplinaires peuvent être justifiées parce que le salarié a omis de permettre à l'employeur de vérifier le motif allégué. Ce fut le cas, lorsqu'un salarié, ayant en main un certificat de maladie de son médecin de famille, a quitté le Québec pour la Floride privant ainsi l'employeur de tout moyen de vérification ⁸¹⁸. Signalons, dans cet ordre d'idées, que les conventions collectives imposent parfois l'obligation au salarié de présenter un certificat médical pour toute absence dépassant une certaine durée ⁸¹⁹. Règle générale, les arbitres considèrent que le défaut de se conformer à cette obligation suffit à mettre en branle l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur ⁸²⁰. Soulignons que l'utilisation de certificats médicaux, parfois distribués généreusement, pour justifier ou prolonger une

de la paix et J.M. Morin, précitée ; *Joliette Steel Co.* c. *United Steel Workers of America*, R.D.C.D. no 5-1, le 25 juin 1961, J.-P. Noël, président ; *Thor Mills Ltd.* c. *Union des employés de Thor Mills Ltd.*, R.D.C.D. no 121-1, le 20 septembre 1965, E. Veilleux, président ; *Jean-Guy Lauzier et Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôt et aides*, local 106 c. *Roger Transport Inc.* et *Comité des relations industrielles des routiers publics de Québec Inc.*, (1970) S.A.G. 847, A. Galipeault, arbitre ; *Noranda Metal Industries Ltd.* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, (unité locale 6932), (1975) S.A.G. 5, L.B. Coutemanche, arbitre ; *Hôpital Maisonneuve-Rosemont* c. *M. Paquette et Union des employés de service, local 298*, A.H.P.Q., no 325-01-05, le 9 août 1972, J.-P. Lemieux, président.

817. Voir : *Re McCallum Transport*, 7 L.A.C. 329, arbitre Lang, cité in PALMER, p. 274.

818. Voir : *Thor Mills Ltd.* c. *Union des employés de Thor Mills Ltd.*, R.D.C.D. no 121-1, le 20 septembre 1965, E. Veilleux, président.

819. Voir l'article 36 de la convention collective du S.F.P.Q. (unité ouvriers et unité fonctionnaires) (1972-75) ; l'article 28 de la convention collective du S.P.G.Q. (1975) ; l'article 37 de la convention collective des agents de la paix (1974-77).

Notons que le gouvernement ne saurait exiger à l'avance la production d'un tel certificat médical. Le fonctionnaire malade ne peut être contraint de fournir ce certificat que dans la mesure où il a consulté un médecin.

Voir : *Gouvernement de la Province de Québec* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jacques Boies*, D.F.P.O., dossier no 02-72-6661, le 18 mai 1976, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec* c. *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et Claude Ouellette*, D.F.P.O., dossier no 03-75-0058, le 11 novembre 1976, J. Bérubé, arbitre.

820. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec* c. *Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Yvon Imbeault*, D.F.P.O., dossier no 03-75-9273, le 11 août 1978, J.-A. Crowe, arbitre.

Les absences deviennent alors injustifiées et méritent l'imposition d'une peine disciplinaire. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Liane Bellemare*, D.F.P.O., dossier no 01-72-6185, le 27 octobre 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Gabrielle Isabelle*, précitée ; *Georges Comeau*, précitée.

absence-maladie, peut justifier une sanction disciplinaire ⁸²¹. Comme l'indiquait l'arbitre J. Bérubé :

« Une présomption de fait établissant la mauvaise foi du fonctionnaire peut suffire à renverser la production d'un certificat médical et établir la non-justification de l'absence » ⁸²².

Enfin, certaines conventions collectives prévoient qu'après une absence injustifiée de trois ou cinq jours consécutifs (sans prévenir ou sans motif valable), le salarié est passible de perdre son ancienneté ⁸²³. Si la convention collective prévoit la perte de l'ancienneté et la terminaison de l'emploi, l'arbitre doit alors interpréter cette disposition de façon restrictive et dans son sens littéral ⁸²⁴, la sanction étant déjà prévue à la convention.

Au chapitre des départs sans autorisation, mentionnons que cette faute peut être très grave dans certains cas, car elle peut mettre en danger la sécurité des autres employés en contravention de l'article 49, troisième alinéa, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, précitée. Ce fut le cas, par exemple, lorsque l'unique pompier de la station hydroélectrique Manicouagan 2 décida de quitter son travail avant l'heure prescrite ⁸²⁵. Dans l'ensemble, cependant, cette faute est évaluée par les arbitres en fonction des mêmes critères que ceux étudiés précédemment.

En ce qui a trait à l'absentéisme interne, nous étudierons très brièvement la faute que constitue le sommeil pendant les heures de travail. En principe, un salarié qui s'endort au travail, nuisant ainsi à la sécurité des autres salariés et à la production, est passible de renvoi à la première occasion, en particulier si la faute est délibérée ⁸²⁶ et préméditée ⁸²⁷. Cette faute peut cependant être mitigée lorsque le salarié réussit à démontrer que certaines circonstances l'ont amené à s'endormir ⁸²⁸.

En résumé, les arbitres refusent généralement en matière d'absentéisme de confirmer le congédiement ou la mesure disciplinaire lorsqu'il s'agit d'une faute isolée, à moins que la convention collective ne le prévoie expressément. Ils n'hésitent cependant pas à rejeter le grief lorsqu'il est démontré que :

- i) les absences (ou retards) sont très fréquentes ;
- ii) qu'elles ne sont pas justifiées ;
- iii) que le salarié n'a pas prévenu l'employeur ;
- iv) qu'une progression dans les sanctions fut adoptée par l'employeur ;
- v) que le salarié fut avisé des conséquences futures de ses fautes ;
- vi) que le salarié n'a pas amélioré son comportement à ce sujet, à la suite des avertissements et mesures disciplinaires.

Les fautes propres à l'absence du salarié sont le plus souvent des fautes mineures en soi, mais qui peuvent perturber sensiblement la bonne marche de l'entreprise si elles deviennent trop fréquentes. L'employeur est donc en droit de sanctionner les abus. Mais comme ce type de manquements est parfois difficile à corriger, il doit donner au salarié la chance de s'amender ; c'est pour-

826. Voir : *Société d'Aluminium Reynolds c. Métallurgistes unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 435, L. Bélanger, arbitre.

827. Voir : *Lake Asbestos de Québec Ltd. c. Syndicat national des employés de Lake Asbestos Inc.*, R.D.C.D. no 520-2, le 28 avril 1961, A. Dumontier, président.

828. Voir en Ontario : *Re Canadian Union of Public Employees, local 872 c. Collège Institute Board of the City of Cornwall*, (1965) 16 L.A.C. 275, W.S. Lane, président ; *Re Int'l Association of Machinists, Airline Lodge 714 c. Trans-Canada Airlines*, (1964) 14 L.A.C. 424, D.C. Thomas, président ; citées dans BROWN et BEATTY, à la p. 432. Voir aussi YOUNG (1978), pp. 233-38.

821. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *D. Bourassa*, D.F.P.O., dossier no 02-68-8722, le 21 juin 1973, J. Bérubé, arbitre.

822. *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et *M. Bergeron*, D.F.P.O., dossier no 01-72-6171, le 5 février 1976, J. Bérubé, arbitre.

823. Certains arbitres considèrent que la privation de l'ancienneté n'est pas à proprement parler l'équivalent d'un congédiement. On n'en considère pas moins que l'employeur peut alors congédier le salarié à sa guise. Voir : *Hôpital Notre-Dame de Montréal c. P.D. Robitaille et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 18 nov. 1968, C. Bisson, arbitre ; *Hôpital Laval de Québec c. C. Vallée et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 déc. 1968, C. Bisson, président.

En Ontario, les conséquences de la perte de l'ancienneté font l'objet de certaines divergences chez les arbitres. Brown et Beatty affirment à ce sujet :

« ... Thus, while a majority has held that the effect of losing one's seniority rights is to relegate that person to the status of probationer, others have doubted the logic of this conclusion... »

BROWN et BEATTY, à la p. 399, et la jurisprudence citée. Voir aussi : PALMER, pp. 276-77. Pour la situation américaine, voir ELKOURI et ELKOURI, pp. 51-2 ; J.C. SMITH, « Loss of Seniority and the Nature of Seniority Rights », in HICKLING, pp. 140-3.

824. Voir : J.G. Lauzier, *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides c. Roger Transport Inc.*, Comité des relations Industrielles des routiers publics de Québec Inc., (1970) S.A.G. 847, A. Galipeault, arbitre.

825. *Syndicat national de la construction Haute-rievie, section Hydro-Québec, Manicouagan c. Hydro-Québec*, R.D.C.D. no 524-4, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre.

quoi il est essentiel qu'il y ait une progression dans les sanctions

Le lecteur trouvera ci-après, au tableau 14, la liste des décisions ayant trait aux motifs disciplinaires précédemment étudiés.

TABLEAU 14
LA PRÉSENCE DU SALARIÉ AU TRAVAIL
(N = 266)

10	13	16	38	56	66	76	97	113
117	124*	133*	149	159*	162	179	210*	213
214	222	224	233*	242	243	244	246	248*
257	264	267*	268*	277*	280	281*	292	293*
300*	304*	305*	321*	326*	356*	357*	359	369
375	376	379*	383*	386	389	391*	395*	397
412	416	417	422	432	439	445	448	474
482	498	501	509*	511*	523	524	533*	534*
541	547*	548*	559	572*	583	586	590*	594*
612	615	621	622	629	632*	633	634	637
638	639	641	647	650	653	667*	668	677
678	680	682	687	688	693	696	699*	700
711	717	719*	724*	729	733*	738*	743*	750
754*	761*	768*	769*	780	783	791*	793*	798*
813	817	822*	823*	848*	850	857	876	877
883	888	906*	907	916*	917	921	927*	931
945*	952	953*	959	963*	973	975*	979*	983*
991*	1000*	1001	1003*	1007*	1011	1014*	1017*	1026*
1030*	1031*	1038	1043	1052	1061*	1062	1063	1068
1081	1089*	1093	1096*	1099	1101*	1112	1115*	1119*
1128*	1132	1137	1141*	1148	1149	1150	1151	1156
1161*	1165	1170	1174*	1179*	1187	1188*	1189	1191
1195	1200*	1201*	1202	1206*	1207*	1208*	1209*	1213
1219*	1228	1233*	1237	1239*	1251*	1263	1264	1267*
1269	1272*	1273	1280	1281*	1284*	1289*	1291	1293
1297*	1298	1305	1316	1320*	1321	1326	1328	1333
1335	1337*	1339	1344*	1354	1355	1356*	1367	1369*
1375	1376	1378*	1383	1384	1385	1395*	1402*	1405*
1410*	1416	1418	1423	1425	1427	1434	1441*	1443
1454*	1457	1464*	1466*	1472				

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve en annexe.

* Fonction publique

829. Voir : *Ville de Repentigny c. S.C.F.P.*, (1970) R.D.T. 396 ou (1970) S.A.G. 321, J.-D. Gagnon, arbitre.

2. L'insubordination

Parmi les fautes invoquées par l'employeur pour justifier une mesure disciplinaire à l'arbitrage, l'insubordination est celle qui apparaît le plus fréquemment. Mais l'importance que revêt l'insubordination dans l'entreprise ne provient cependant pas seulement de sa fréquence élevée à l'arbitrage de griefs. Elle provient aussi du fait qu'elle implique des manquements à certaines obligations qui sont directement reliées à la notion de subordination juridique du salarié.

Celle-ci constitue le critère distinctif du contrat individuel de travail. Cette subordination se concrétise par l'assujettissement du salarié à l'autorité de l'employeur dans l'exécution de son travail. L'obligation d'exécution a, par ailleurs, comme corollaire un devoir d'obéissance du salarié. Ainsi il doit exécuter le travail que l'employeur détermine et l'accomplir de la manière prévue par ce dernier.

Ce devoir d'obéissance s'applique aussi aux ordres et directives de l'employeur qui ont trait à la présence et à la conduite des salariés au travail⁸³⁰. Outre le devoir d'obéissance, la subordination juridique du salarié impliquerait aussi un devoir de respect envers l'employeur⁸³¹.

Sur le plan de la définition conceptuelle, l'insubordination implique plus qu'une simple désobéissance du salarié. Ce concept recèle, en effet, une intention de défi ou de résistance à l'autorité⁸³².

Comme l'affirme R. P. Wilder :

« ...The elements of the offence are twofold : first, there must be some overt act of defiance constituting an open challenge to management authority and secondly, the alleged insubordinate act must be willful or intentional... »⁸³³.

Plusieurs comportements du salarié peuvent constituer de l'insubordination. Tout d'abord le refus d'effectuer un travail ou d'exécuter un ordre constitue le manquement le plus fréquent. L'insu-

830. DOUCET, *loc. cit.*, p. 279.

831. *Ibid.*, p. 280. Contrairement au devoir d'obéissance, le devoir de respect serait réciproque. Voir à ce sujet : *Bousquet c. Mellis*, (1908) 35 C.S. 209.

832. PHELPS, *op. cit.*, p. 93 ; LEVINSON, *op. cit.*, p. 14.

833. WILDER, *loc. cit.*, p. 16.

bordination comprend aussi certains comportements violents (ou potentiellement violents) du salarié envers un supérieur hiérarchique. Il peut s'agir alors de menaces ou d'un assaut. Une troisième catégorie a trait à certains manquements au devoir de respect. Nous y trouvons des fautes telles que les injures et la critique injustifiée. Une dernière catégorie résiduelle regroupe des manquements tels que la corruption du supérieur par un salarié, l'usurpation de l'autorité ou le manque de coopération.

i) *Le refus d'effectuer un travail ou d'obéir à un ordre*

En principe, le salarié doit obéir aux ordres de son employeur, lui étant subordonné juridiquement. La tendance classique reconnaît, en effet, que le salarié doit d'abord obéir à l'ordre du supérieur quitte à soulever un grief par la suite, s'il se croit lésé. C'est la doctrine du *work now, grieve later* (« obéir d'abord, se plaindre ensuite »)⁸³⁴, issue de la jurisprudence américaine⁸³⁵, et qui re-

834. L'étude de cette question a déjà fait l'objet d'une monographie publiée en 1979 sous la plume des auteurs D'Aoust et Trudeau. Dans l'espèce, nous nous fonderons grandement sur les résultats de cette recherche dont nous ne résumerons que les grandes lignes. Le lecteur intéressé aura évidemment avantage à se rapporter à cette monographie ainsi qu'à la bibliographie thématique qui suit dans cette note.
Voir : C. D'AOUST et G. TRUDEAU, *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise*, monographie numéro 4, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1979, 62p.; J.M. MacINTYRE, « Work Now, Grieve later », in M.A. HICKLING (1977), pp. 18-39; K. KIRSCHNER, « Workers in a Whirlpool. Employees statutory Rights to Refuse Hazardous Work », (1980) 31 *Labor Law Journal*, pp. 283-94; R. SENTES, « Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work », (1977) 32 *Relations industrielles*, pp. 139-144; WILDER, *loc. cit.*, pp. 118 et seq.; W.H. LEAHY, « Arbitration and Insubordination of Union Stewards », (1972) 27 *Arbitration Journal*, pp. 19-28; PALMER, pp. 256 et seq.; PALMER (Supplement 1980) p. 62; BROWN et BEATTY, pp. 343 et seq.; YOUNG (1978), pp. 57 et seq.; YOUNG (1980), pp. 57 et seq.; ELKOURI et ELKOURI, pp. 154 et seq. Pour le droit français, voir : PELISSIER, p. 190.

L'insubordination peut évidemment exister dans le domaine de la Fonction publique. L'article 3 b) du *Règlement* édicté à ce sujet que constitue une faute disciplinaire : « la désobéissance à un ordre ou à une directive d'un supérieur, sauf en cas d'illégalité ou de danger pour la santé ou la sécurité du subalterne »
in Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions. (1979) G.O. II, 2382. ion publique (1978, c.15, a.93).
Voir à ce sujet : GARANT, *op. cit.*, pp. 235 et seq.; I. CANTIN, « Le refus par un employé d'obéir à un ordre de l'employeur dans le cadre de la fonction publique fédérale : aperçu jurisprudentiel », (1980) 11 *Revue générale de droit*, pp. 281-308; J.C. Graham III, « Arbitration of Insubordination Disputes in the Public Sector », (1976) 31 *Arbitration Journal*, pp. 191-207.

835. Voir : *Ford Motor Company, Spring & Lipset Building (River Range, Michigan) c. International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, local 600 (CIO)*, 3 L.A. 779, le 30 juin 1944, Shulman, arbitre. Voir aussi : BROWN et BEATTY, p. 343 et seq.

pose sur le principe que le salarié ne peut se faire justice à lui-même, et sur l'impératif que l'entreprise doit pouvoir produire de façon ininterrompue. Le devoir d'obéissance du salarié a cependant certaines limites⁸³⁶. La théorie du contrat individuel de travail a posé certains principes à ce sujet de même que les tribunaux civils et les arbitres de griefs. Par exemple, en droit civil, le salarié ne doit obéir qu'aux ordres légitimes de l'employeur, c'est-à-dire aux « directives relatives à l'exécution du travail, telle qu'elle avait été envisagée lors de la négociation du contrat »⁸³⁷. Si d'une part le salarié doit obéir aux ordres de l'employeur, ceux-ci doivent d'autre part remplir certaines conditions. Nous verrons par la suite que, même lorsqu'elles sont remplies, le salarié peut, dans certaines circonstances, refuser de se conformer aux ordres reçus.

Pour avoir droit à l'obéissance, l'employeur ou son représentant doit avoir donné un ordre clair⁸³⁸, non équivoque et bien compris du salarié⁸³⁹. Cet ordre doit avoir été transmis au salarié par une personne autorisée, à savoir une personne investie de l'autorité patronale⁸⁴⁰. Il est de plus nécessaire que le salarié ait été assujéti à obéir. En d'autres mots, en dehors des heures de travail, il n'a pas à obéir, sauf exceptions prévues au contrat de travail ou

836. Voir *inter alia* à ce sujet : *Cité de Charlesbourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charlesbourg*, (1975) S.A.G. 661, L. Bélanger, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Odette Pouliot*, D.F.P.Q., dossier no 04-72-6623, le 18 février 1976; P. Décaray, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité « ouvriers ») et R. Ouellet*, D.F.P.Q., dossier no 02-68-6259, le 20 novembre 1972, J. Bérubé, arbitre; *Aluminium du Canada Ltée (Arvida) c. Syndicat national d'Aluminium d'Arvida Inc.*, R.D.C.D. no 775-2, le 10 octobre 1968, R. Lippé, président; *Ville de Québec c. Syndicat des employés municipaux de la Ville de Québec*, S.C.F.P. (local 1638), (1975) S.A.G. 653, L. Bélanger, arbitre; *S.C.F.P., section locale 1604 (FTO) c. Corporation de l'École polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 616, J.-M. Lavoie, arbitre; *Canadian Copper Refiners Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité local 6887*, (1976) S.A.G. 639, R. Tremblay, arbitre.

837. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 139.
838. Voir D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, p. 21; *Fer et Titane du Québec Inc. c. Syndicat des ouvriers de fer et titane (CSM)*, (1971) S.A.G. 457, G. Dulude, président; *Crucible Steel of Canada Ltd. c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, R.D.C.D., no 581-11, le 6 décembre 1963, R. Lippé, président; *Fraternité des policiers de Montréal-Est Inc. c. Ville de Montréal-Est*, (1971) S.A.G. 63, M. Brière, arbitre; *Association des enseignants catholiques de Dollard-des-Ormeaux c. Commission scolaire régionale Dollard-des-Ormeaux*, S.E. no 0103 le 2 octobre 1972, M. Brière, président.

839. *Ville de Montréal-Est, ibid.*

840. Voir PALMER, p. 248; *Hôpital St-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. 581-7, le 6 novembre 1963, J.-P. Grégoire, président.

à la convention collective ⁸⁴¹. Enfin, pour qu'il y ait insubordination, il est nécessaire que le salarié oppose un véritable refus ⁸⁴².

Quelles sont maintenant les exceptions au devoir d'obéissance du salarié ? Celui-ci est justifié de refuser l'ordre, lorsque ce dernier est illégal ⁸⁴³ ou contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ⁸⁴⁴. Ce principe fondamental de droit civil fut d'ailleurs réaffirmé par la Cour suprême en 1955 dans le célèbre arrêt *Chaput c. Romain* ⁸⁴⁵.

Une autre exception a trait à la sécurité et la santé du travailleur. Le législateur québécois a d'ailleurs codifié une règle juridique à l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, sanctionnée le 21 décembre 1979 ⁸⁴⁶. Cette règle de droit édicte en effet qu'

« un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger » ⁸⁴⁷.

841. Voir D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, p. 22 ; *La compagnie Price Ltee c. Syndicat des travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière Inc.*, (1979) S.A.G. 299, J.-L. Pélouquin, président ; *Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltee*, (1970) S.A.G. 565, A. Rousseau, arbitre ; *Syndicat des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci c. Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1975) S.A.G. 1224, M. Brière, président ; *Société des Pâtes et Papiers de Trois-Rivières Ltee c. Syndicat canadien des Travailleurs du papier*, (1978) S.A.G. 547, L.E. Roy, arbitre.

842. Voir D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 22 et 23 ; *Hôpital St-Michel-Archange c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-11, le 13 mai 1974, J.-P. Lemieux, président ; *Commission scolaire Baldwin-Cartier c. Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal*, S.E. no 1000, le 21 février 1978, G. Laflamme, président.

843. Voir par exemple : *Matthew Moody Ltd. c. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mine Workers of America*, (1970) S.A.G. 1017, M. DuMesnil, arbitre.

844. Voir : *Aluminium du Canada Ltee c. Syndicat national des employés d'aluminium d'Anvida Inc.*, R.D.C.D. no 775-2, le 10 oct. 1968, R. Lippé, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique c. Normetal Mines Ltd.*, (1970) R.D.T. 39, R. Lippé, président ; *Gouvernement du Québec c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1970) S.A.G. 1323, J. Bérubé, arbitre. Ces décisions sont citées dans : S.C.F.P., *section locale 1604 c. Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, précitée. Voir aussi : S.C.F.P., *local 1515 c. Commission scolaire de l'île Perrot*, S.E. 292, le 5 juillet 1974, J.-M. Lavoie, président.

845. (1955) R.C.S. 834, particulièrement aux pages 842, 858-9 et 865-6.

846. L.Q. 1979, c. 63. Lire à ce sujet les articles 13 à 31 de cette même loi.

847. Voir à ce sujet : D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 34 et seq.

La jurisprudence arbitrale ⁸⁴⁸ avait déjà reconnu cette exception et avait déterminé certaines exigences pour que cette défense soit retenue. Ces dernières étaient généralement au nombre de quatre comme l'indique l'arbitre A. Rousseau dans la décision *Industries Armstrong Cork Ltee*, précitée. Elles s'énonçaient ainsi :

- « 1) que le salarié croie sincèrement que sa santé ou sa sécurité sont en danger ;
- 2) qu'il fasse part à son supérieur de ses appréhensions, et ce, de façon adéquate ;
- 3) que son appréciation de la situation soit fondée sur des considérations objectives ;
- 4) que le danger soit suffisamment « sérieux pour justifier l'action qui est prise » ⁸⁴⁹. »

Cette question du droit du salarié de refuser d'obéir à un ordre lorsque sa santé peut être affectée est aussi discutée dans la jurisprudence et la doctrine américaines. Voici ce que les auteurs Elkouri et Elkouri affirment à ce sujet :

« Thus, arbitral reasoning appears to range from the purely subjective test of what the particular employee « honestly » or « sincerely » believed as to the presence of a hazard, to the « cold facts » approach of requiring a showing of actual danger with a « real and imminent » hazard to life and limb, all the shadings between these two extremes. (...)

The greatest number of arbitrators appear to take some form of the « reasonable man » approach, i.e., an approach which attempts to ascertain whether the facts and circumstances known to the employee at the time of the incident would have caused a « reasonable man » to fear for his safety or health... » ⁸⁵⁰.

848. Voir principalement à ce sujet : *Les industries Armstrong Cork c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516*, (1978) S.A.G. 1057, A. Rousseau, arbitre ; *Hôpital Jean-Talon c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-08, le 27 mars 1979, A. Rousseau, arbitre. Dans la présente, nous ne tenons pas compte de la récente jurisprudence des enquêteurs relative à l'application de l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

849. Ces conditions correspondent à celles énoncées dans la jurisprudence des autres provinces. Voir à ce sujet : SENTES, précité, à la p. 143 ; ELKOURI et ELKOURI, pp. 671 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 347-8 ; YOUNG (1978), pp. 226-31. Elles diffèrent toutefois dans une certaine mesure de celles retenues dans l'application de l'article 12 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

850. ELKOURI et ELKOURI, pp. 673-4 et la jurisprudence citée.

Souignons que lorsque le salarié n'a pas la capacité physique ou intellectuelle pour accomplir sans danger une tâche, il est en droit de refuser de l'exécuter⁸⁵¹. Dans cet ordre d'idées, certains arbitres tiennent compte de la condition médicale particulière d'un salarié si celle-ci est susceptible de faire croître les appréhensions du salarié⁸⁵². Il n'est toutefois pas certain que ce critère tienne encore dans l'application du droit de refus sous l'article 12.

Le salarié n'est pas tenu de respecter un ordre déraisonnable⁸⁵³, discriminatoire ou qui constitue un abus de pouvoir. De plus, les arbitres reconnaissent parfois au salarié le droit de refuser d'obéir à un ordre lorsque son exécution est susceptible de lui causer un préjudice important et lorsque la procédure de grief constitue un recours illusoire⁸⁵⁴.

La dernière et non moins importante exception au devoir d'obéir implique un ordre contraire à la convention collective. Selon D'Aoust et Trudeau, il existe au Québec trois courants jurisprudentiels en cette matière. Nous les résumons succinctement. Le premier confirme la doctrine *work now, grievé later* et retient que l'incompatibilité entre l'ordre et la convention collective ne constitue pas un motif valable de refus d'obéir⁸⁵⁵. Les deux autres courants s'orientent dans une position inverse. Le premier, mis de l'avant par l'arbitre A. Rousseau, admet que « le salarié est justifié de refuser d'obéir s'il juge que l'ordre reçu contredit la convention collective et que, dans les circonstances, le dépôt d'un grief s'avérerait illusoire »⁸⁵⁶.

Le dernier courant est encore plus permissif. L'ordre contraire à la convention collective n'a pas à être suivi parce qu'il est *ultra vires*. L'arbitre J.-M. Lavoie résume comme suit les principes qui sous-tendent cette nouvelle orientation qui, admettons-le, bat sérieusement en brèche la règle classique *work now, grievé later* :

851. Voir : *Hydro-Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 306, J.-D. Gagnon, arbitre. *Re United Automobile Workers c. Somerville Industries Ltd.*, 16 L.A.C. 334, W. Little, arbitre.

852. *Industries Armstrong Cork Ltée*, précitée.

853. Voir à ce sujet : D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 40-41.

854. Voir : *Commission scolaire de l'île Perrot*, précitée.

855. D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, à la p. 45. L'arbitre L. Cossette affirme dans ce sens que :

« Les inconvénients qui peuvent résulter du retard dans l'audition des griefs ou encore du seul écoulement du temps comme c'est ici le cas, ne dispensent aucunement les parties de l'observance de ces clauses de la convention collective. C'est le système que l'on a choisi et elles doivent en supporter les désagréments ».

in : *Hôpital St-Sacrement*, A.H.P.Q. 925-00-29, le 17 juillet 1972, L. Cossette, président.
856. D'AOUST et TRUDEAU, *op. cit.*, à la p. 46.

« ...les pouvoirs de direction de l'employeur sont limités par la convention. Un salarié ne peut donc commettre de l'insubordination en refusant de suivre un ordre qui outrepasser ces limitations. Si son refus fait l'objet d'une mesure disciplinaire, il appartiendra par la suite à l'arbitre de statuer sur le bien-fondé de cette sanction en analysant si l'ordre était effectivement contraire à la convention collective (...).

L'existence d'une procédure de grief pour régler les conflits ne nous paraît pas de nature à modifier l'état de la question (...). Suivre la thèse classique en ce domaine « équivaldrait à permettre à l'employeur de se faire justice à lui-même en lui donnant le droit de faire valoir son point de vue unilatéralement et d'imposer aux seuls salariés et à leur syndicat tout le fardeau de contester la décision illégale ou présumée telle et de faire redresser les torts résultant de cette décision »... »⁸⁵⁷.

Dans l'évaluation de la gravité objective de cette faute, certaines circonstances aggravantes ou atténuantes sont aussi retenues par les arbitres. Ainsi, même si l'employeur peut donner certains ordres, il ne doit pas abuser de ce pouvoir. Par exemple, le fait pour l'employeur de redonner le même ordre avant qu'un grief en contestant le bien-fondé ne soit réglé, semble être « un abus de son strict droit contractuel » et constitue un élément de mauvaise foi de sa part⁸⁵⁸. Dans le même ordre d'idées, un refus maintenu et répété d'exécuter un ordre ne constitue pas nécessairement une série d'insubordinations punissables par un nombre équivalent de sanctions disciplinaires. Ainsi, un tribunal a jugé qu'un tel refus de salarié devait plutôt être perçu comme l'expression « d'une seule et même opposition à exécuter l'ordre légitime qui lui était donné »⁸⁵⁹.

Enfin, la présence d'autres salariés lors de la commission de l'acte d'insubordination est perçue comme un facteur aggravant⁸⁶⁰, le défi à l'autorité ayant alors beaucoup plus d'effet.

857. *Commission scolaire de l'île Perrot*, précitée, pp. 15-16.

858. Voir : *Hugh Russel & Sons Ltd c. United Steelworkers of America, Local 5994*, R.D.C.D. no 525-5, le 9 mars 1964, L. Lalonde, président. Voir aussi : *R. Foisy c. Syndicat national des employés de Foisy (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 2139, C. Beaulieu, arbitre.

859. Voir à ce sujet : *Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section locale 215 c. Matériaux de construction Domtar Ltée*, (1977) S.A.G. 1533, A. Rousseau, président.

860. Voir : *Cité LaSalle c. Association internationale des pompiers de LaSalle*, (1973) S.A.G. 2047, G. Dulude, arbitre.

En conclusion, si nous pouvons affirmer qu'en principe le salarié a un devoir d'obéissance, nous devons constater que l'application du principe fait l'objet de plusieurs exceptions. En plus des circonstances justifiant le salarié de refuser d'obéir à un ordre, il est par ailleurs nécessaire, pour recourir au congédiement, que la faute soit à ce point grave qu'elle entraîne l'impossibilité de relations contractuelles ultérieures. La liste des décisions relatives au refus d'exécuter un ordre apparaît au tableau 15 que l'on trouvera ci-après.

TABLEAU 15
LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL
OU UN ORDRE
(N = 184)

8	14	19	35	49	55	57	63	65
79	92	105	134	136	165	178	225	232
250	254	259	265	267	277	289*	308*	310*
323	329	341	344	347	356*	380*	390	398
406	414	418	419	425	430	434	440	442
444	449	450	455	469	491	492	499	506
524	528*	529*	531	539	548*	554	576	577
580	593*	597*	627*	632	649	677	684	685
690*	696	722	728	729	730	731	737	746
748	749	752	753*	755	770	773	775	777
778	781	782	783	784	788*	789	790	804
820	824*	843	849	862	864	877	888	896
923*	928	938	939	946	951	952	959	961
980	996	1004	1007*	1011	1012*	1015	1032	1043
1044	1053	1054	1055	1061*	1063*	1077	1095	1100
1103*	1113*	1135	1146*	1152*	1155	1161*	1171*	1181
1182	1198	1212	1227	1234	1248	1253	1256	1268
1270*	1271	1281*	1282	1284*	1299	1307	1319*	1320*
1325*	1329	1333	1350	1357	1358	1370*	1374	1376
1386	1397	1398	1402	1417	1419	1420	1431	1440
1451	1454	1459	1469	1473				

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve en annexe.

* Fonction publique

ii) *Les menaces et les agressions à l'endroit d'un supérieur*
Le salarié peut aussi défier ou rejeter l'autorité de l'employeur par certains comportements violents ou potentiellement violents.

Les deux principales fautes à ce chapitre consistent dans les menaces, verbales ou autres, et les agressions contre l'employeur ou son représentant.

Un salarié qui menace un supérieur est passible d'être puni. Compte tenu de la gravité de la menace, le congédiement peut également se justifier. En fait, toute violence physique à l'endroit d'un supérieur constitue « une attitude que l'entreprise peut à bon droit tenir pour grave et très répréhensible »⁸⁶¹.

Pour déterminer la gravité objective de la menace, on évalue d'abord la nature de la menace elle-même et la capacité de celui qui la profère de la mettre à exécution⁸⁶². Par ailleurs, on tentera de déterminer si la faute n'a pas été causée par des variables telles que la maladie, le stress excessif ou la provocation⁸⁶³. Si c'était le cas, la gravité de l'assaut serait grandement mitigée. Toutefois, si ce comportement dévient devenant une habitude la conclusion quant à la gravité différerait comme l'indique Palmer :

« Thus, the present trend is to downgrade the seriousness of momentary flare-ups which are not too serious in nature, while holding that a pattern of abusive and belligerent behavior constitutes a more serious type of offense warranting discharge »⁸⁶⁴.

En ce qui a trait à la provocation, l'arbitre J. Bérubé exige qu'elle soit « immédiate et proportionnée à l'acte qui lui obéit »⁸⁶⁵. Cet arbitre a donc rejeté une telle défense pour excuser un assaut parce que l'incident provocateur (une altercation verbale) avait

861. *Syndicat de la S.A.Q. c. S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1243. A. Rousseau, arbitre ; PALMER, pp. 256-9 ; YOUNG (1980), pp. 81-97 ; YOUNG (1977), pp. 77-105. BROWN et BEATTY, pp. 324 et seq.

862. Voir par exemple : *Dynamic Industries Inc. c. Syndicat international des travailleurs de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires (T.U.A.) local 1044*, (1971) S.A.G. 1066. L. Bélanger, arbitre.

863. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 c. Wabush Mines*, (1973) S.A.G. 1365. R. Doucet, arbitre.

864. PALMER, p. 257.

865. *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et R. St-Gelais*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-6995, le 19 mars 1976, J. Bérubé, arbitre. L'analogie avec la défense de provocation en droit criminel peut être utile dans ce domaine. Voir à ce sujet l'art. 215 C.c.r. ; *Salmon c. The Queen*, (1959) 123 C.C.C.1. Cour suprême du Canada ; A. J. ASHWORTH, « The Doctrine of Provocation », (1976) 35 *Cambridge Law Journal*, pp. 29 et seq.

eu lieu plus d'une heure auparavant ⁸⁶⁶. Une menace proférée ⁸⁶⁷ au téléphone en état d'ébriété et le fait que le salarié ait retenu son geste au dernier instant ⁸⁶⁸ constituent deux circonstances atténuantes. À l'opposé, le fait que le salarié ne cherche pas à s'excuser est perçu par un arbitre comme un facteur aggravant ⁸⁶⁹. Mentionnons que le statut de représentant syndical ne permet pas à un salarié de proférer des menaces indues à un supérieur. L'arbitre J. Bérubé a déjà affirmé à cet égard :

« L'arbitre ne voit vraiment pas, en présence de l'infraction commise, comment la personne du délégué syndical peut être dissociée de celle de l'employé. Quels qu'aient été les devoirs qu'exerce le plaignant, ce dernier demeurerait bel et bien un employé du Gouvernement s'adressant à son supérieur. (...) Qu'un représentant syndical, à l'intérieur de l'exercice de son mandat, menace un représentant patronal d'user de tous ses droits que lui confère la convention collective (...), qu'il élève la voix à cette occasion, c'est dans l'ordre ; mais que le même représentant syndical, employé par surcroît, s'arroge le droit de menacer dans sa vie privée le représentant patronal, son patron, cela passe les limites de son mandat, de l'exercice de son droit, et en débordant le cadre des « relations de travail » dénote une insubordination, une conduite injurieuse, grave, consistant en une atteinte réelle à l'autorité constituée de la part d'un employé soumis à la règle de l'obéissance et du respect objectif » ⁸⁷⁰.

La fonction qu'exerce le salarié qui menace est enfin parfois assimilée à une circonstance atténuante. Ce serait en fait le cas pour

866. S.F.P.O. (*Unité ouvriers*) et R. St-Gelais, *ibid.* ; PALMER affirme au sujet de la notion de provocation :

« What constitutes provocation is a matter of fact in each case. In some cases, mere verbal abuse, such as being called a liar, has been held not to be considered provocation, while being victimized by a practical joke has resulted in the opposite result. In any event, the degree of retaliation may be so out of proportion to the provocation that the defence loses its validity », à la p. 258.

867. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et J. Payon*, D.F.P.O., dossier no 03-72-5127, le 27 mai 1975, J.-L. Péloquin, arbitre.

868. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 c. Wabush Mines*, (1973) S.A.G. 1365, R. Doucet, arbitre.

869. *Union des employés de service, section locale 298 c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, A.H.P.Q. no 327-03-03, le 12 août 1977, A. Rousseau, arbitre.

870. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix*, (1974) S.A.G. 125, J. Bérubé, arbitre. Dans cet ordre d'idées, voir : BROWN et BEATTY, pp. 350-1 ; WILDER, *loc. cit.*, p. 121 ; W.H. LEAHY, « Arbitration and Insubordination of Union Stewards », (1972) 27 *Arbitration Journal*, pp. 19-28.

un camionneur, la force physique représentant sûrement pour lui un aspect important de sa vie et de son travail ⁸⁷¹.

Le lecteur trouvera au tableau 16, les décisions relatives aux menaces et agressions envers un supérieur.

TABLEAU 16
LES MENACES ET AGRESSIONS
ENVERS UN SUPÉRIEUR
(N = 25)

37	—	54	—	67	—	245	—	330	—	435	—	438	—	457
591	—	660	—	725	—	744	—	757	—	800*	—	874*	—	893
920	—	962*	—	989	—	1020	—	1046*	—	1197	—	1265	—	1287

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

iii) *Injures et langage abusif*

Un salarié qui par ses agissements ou paroles manque de respect envers ses supérieurs est en principe passible d'une sanction disciplinaire. Comme l'indique l'arbitre L. Cossette :

« De plus quelle que soit la question à régler, un employé doit toujours démontrer au moins un certain respect pour l'autorité... » ⁸⁷².

Le devoir de respect tout comme celui d'obéissance découle du lien de préposition qui lie le salarié à l'employeur. Ce devoir, qui en l'occurrence est réciproque, ne connaît pas de limites de temps ou de lieu. Ainsi, même lorsque le salarié est hors des lieux du travail et même s'il n'est pas dans l'exercice de ses fonctions, il doit respecter ses supérieurs. Une telle obligation subsiste lorsque le salarié est en grève ⁸⁷³.

871. Voir : *Syndicat de la S.A.Q. c. S.A.O.*, (1974) S.A.G. 1243, A. Rousseau, arbitre.

872. *Hôpital des Sept-Îles c. Syndicat national des services hospitaliers des Sept-Îles*, A.H.P.Q. no 600, le 28 mars 1968, L. Cossette, président.

873. Voir à ce sujet : J.-M. BÉRAUD aux pp. 160 à 169 et 198 et seq. ; G. NADEAU, *Le statut juridique du salarié gréviste québécois*, Bibliothèque juridique B-4, P.U.L.

Ce manquement *per se* entraîne rarement un congédiement, sauf récidives fréquentes. Les arbitres vont le plus souvent mitiger la gravité de la faute en replaçant celle-ci dans son contexte particulier ou en concluant qu'elle ne constitue pas de l'insubordination. Le simple fait de crier à son supérieur des qualificatifs peu évocateurs n'équivaut même pas dans certaines circonstances à une injure. Tout est donc relatif. Cette citation de l'arbitre E. Marier le démontre :

« Même si on admet que David a traité son contremaître de gros jaloux, cela ne constitue pas un acte d'insubordination, mais simplement une injure et encore, tout dépend des circonstances dans lesquelles une pareille injure a été prononcée » ⁸⁷⁴.

Toutefois, lorsque le langage injurieux, qualifié de « non parlementaire » par un arbitre ⁸⁷⁵, recèle une intention de discréditer l'autorité, les arbitres imposent une sanction généralement moindre que le congédiement. Le fait que le salarié déviant ait travaillé longtemps avec le supérieur injurié, alors que ce dernier était simple travailleur est retenu comme circonstance atténuante ⁸⁷⁶. Les arbitres reconnaissent par ailleurs que dans plusieurs secteurs industriels, les salariés sont habitués à se parler rudement sans qu'il y ait d'intention de défi à l'autorité. Comme Palmer l'indique : « Mere swearing, or, as it is often called, « shop talk » is not in itself necessarily an offense » ⁸⁷⁷.

Enfin la présence de témoins lors de l'incident peut être retenue par les arbitres dans l'évaluation de la gravité de cette faute. La fonction du salarié pourra aussi être considérée dans cette évaluation. C'est ainsi qu'un arbitre a jugé comme grave le fait qu'un policier adopte ce type de comportement à l'égard de son supérieur.

Québec, 1981, pp. 56-97. C. D'AOUST et L. LECLERC, *Les protocoles de retour au travail*, Monographie no 6, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1980, pp. 57 et seq.

874. *Sherwin Williams Co. c. Union internationale des travailleurs des industries chimiques*, local 240, (1973) S.A.G. 449, E. Marier, président. Dans le même sens, une simple saute d'humeur peut ne pas être caractérisée par l'arbitre comme de l'insubordination. Voir à ce sujet : *Cité de Pierrefonds c. Fraternité des policiers de Pierrefonds*, (1970) S.A.G. 574, G. Dulude, arbitre.

875. *Hôpital de St-Jean c. Association des employés de l'Hôpital de St-Jean*, (1963) R.D.T. 97, R. Oumet, président.

876. *Sherwin Williams Co.*, précitée.

877. PALMER, p. 258.

rier, une discipline militaire devant prévaloir dans l'espèce ⁸⁷⁸. Le lecteur trouvera au tableau 17, les décisions relatives au langage abusif du salarié envers son supérieur.

TABLEAU 17
LE MANQUE DE RESPECT :
INJURES ET LANGAGE ABUSIF
(N = 41)

20	—	41	—	54	—	64	—	149*	—	166	—	185	—	204
208	—	287	—	318*	—	353	—	361	—	364	—	367	—	417
443	—	457	—	509	—	548*	—	579	—	710	—	713	—	795
797	—	800*	—	826*	—	879*	—	962*	—	963*	—	972	—	989
993	—	1005	—	1070	—	1075	—	1138	—	1165	—	1202*	—	1284*
1344*														

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

Que conclure au sujet de l'insubordination ? Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, l'insubordination du salarié n'est pas nécessairement une cause juste de congédiement. Les remarques d'O. Phelps à ce sujet sont très pertinentes :

« ...What all this means is not that the plant has become « a debating society ». It is still the employee's duty to obey. However, the latitude accorded management in its demand for prompt and unquestioning obedience is considerably narrowed from the practical infinity of noncontractual times (...). Management, as well as the work force, operates under « a lighter law », consisting of limits set by the agreement, standardized practice in industry, and the general rules of fair play. Where any of these are openly violated by supervision, an employee protected by rights of tenure and accumulated seniority may interpose an objection with a minimum of peril (...).

The proper attitude of supervision is to regard such challenges, particularly if made without rancor, as useful warnings of the possibility of error and as opportunities for review and reconsideration... » ⁸⁷⁹.

878. *Cité de Saint-Léonard c. Fraternité des policiers de Saint-Léonard*, (1970) S.A.G. 965, G. Dulude, arbitre.

879. PHELPS, *op. cit.*, pp. 100 et 102.

Il faut donc que l'employeur apprenne à administrer son entreprise en sachant que ses décisions peuvent être contestées ou du moins discutées. Il doit aussi comprendre que même s'il s'agit d'insubordination, il doit adopter les mêmes principes relatifs aux circonstances atténuantes et à la discipline corrective que pour les autres manquements étudiés jusqu'à présent. Quant au devoir de respect à l'employeur, il n'a plus, croyons-nous, l'importance du temps jadis. Il a, peut-être, pleinement sa place dans le cadre de la théorie du contrat individuel de travail où la relation entre le salarié et l'employeur est quelquefois très étroite. On peut cependant se demander s'il devrait encore en être ainsi dans le cadre de la grande entreprise où les rapports sont de plus en plus impersonnels. Cela ne veut toutefois pas dire que le savoir-vivre élémentaire devrait être exclu des rapports du travail.

C - Manquements à certains règlements et directives de l'employeur

Les manquements que nous étudions maintenant ne constituent pas nécessairement de l'insubordination, car ils n'impliquent pas toujours une intention de défier l'autorité de l'employeur.

Les décisions analysées portent principalement sur l'insoumission du salarié à certaines directives relatives à l'exécution du travail ou à la sécurité. Pensons par exemple à l'obligation de pointer à l'entrée et la sortie du travail, à l'obligation de porter lunettes et casques de sécurité, ou à l'obligation d'effectuer certains rapports. Dans certains secteurs comme les prisons, toute une gamme de règlements doivent être respectés pour la bonne tenue de l'institution.

D'autres impliquent la violation de certains règlements ayant trait à la tenue et à la propreté au travail. Dans tous les cas, la règle *work now, grieve later* (« obéir d'abord, se plaindre ensuite ») doit en principe s'appliquer, mais compte tenu des exceptions prévues par la jurisprudence arbitrale.

Nous avons déjà établi antérieurement que l'employeur pouvait édicter des règlements pour la bonne marche de l'entreprise. Nous avons alors constaté que ces règlements devaient être raisonnables et appliqués de façon juste. Si le salarié refuse de suivre ces règlements, il se rend passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Cependant toute transgression ne justifie pas nécessairement le recours à cette mesure extrême.

En effet comme l'indique l'arbitre A Rousseau dans la décision *Questeel*/ en ce qui a trait à la sécurité :

« ... il ne suffit pas à l'employeur d'émettre des directives ou de donner des instructions sommaires. Pour se trouver dégagé, il doit s'assurer que les directives sont bien transmises et comprises et qu'elles sont observées... »⁸⁸⁰.

Le grief sera rejeté lorsqu'il est prouvé que la directive de l'employeur était raisonnable et claire⁸⁸¹. Un grief sera par contre accueilli même si le règlement est jugé raisonnable lorsque son interprétation ne l'est pas⁸⁸². Dans cet ordre d'idées, il est intéressant d'étudier les décisions arbitrales⁸⁸³ impliquant un règlement propre à la tenue du salarié.

En principe l'employeur est en droit d'exiger une tenue et une propreté normale de la part de ses salariés⁸⁸⁴. Dans certaines circonstances ces derniers sont cependant justifiés de ne pas se soumettre à des directives se rapportant à ces questions qui peuvent être très personnelles.

Par exemple, dans la décision *Régie de la Place des Arts*, l'employeur interprétant une directive relative à la propreté et la tenue

880. *Métallurgistes unis d'Amérique*, section locale 7265 c. *Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre. Voir aussi : L. STESSIN, « Management Prerogatives and Plant Rule Violations », (1959) 14 *Arbitration Journal*, pp. 3-13.

881. S.C.F.P., section locale 1642 c. *Municipalité de la Baie-James*, (1976) S.A.G. 1517, J.-G. Clément, arbitre.

882. *Gaz Métropolitain Inc.* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau*, local 57, (1971) S.A.G. 1208, C. Rondeau, arbitre.

883. Voir à ce sujet : *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes de Montréal* c. *M. Cholette et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 20 octobre 1967, C. Bisson, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et N. Bonneville*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-8069, le 18 janvier 1969, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et G. Rioux*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-3206, le 10 novembre 1970, J. Bérubé, arbitre ; *Gaz Métropolitain Inc.*, précitée ; *Dominion Stores Ltd.* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau*, section locale 57, (1972) S.A.G. 547, E. Moalli, président ; *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci* c. *R. Pelletier et Syndicat national des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1973) S.A.G. 1480, M. Brière, arbitre ; *Régie de la Place des Arts* c. *Syndicat local B 56*, de l'*Alliance internationale des employés de scènes et de théâtres et des opérateurs de projecteurs de cinéma des États-Unis et du Canada*, (1974) S.A.G. 1673, C. Lauzon, président ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.C.F.P. (unité fonctionnaire)* et *P. Léveillé*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-4552, le 20 janvier 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Dominion Stores Ltd.* c. *Union des employés de Commerce*, local 500, (1975) S.A.G. 1655, R. Savoie, arbitre.

884. Voir : *Iving Oil, Warwick* c. *Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques*, local 9-702, R.D.C.D. no 520-9, le 3 déc. 1963, R. Bélanger, président.

des salariés, refusa que ces derniers portent la barbe. Traitant de la notion qui veut que le salarié obtempère et soulève un grief par la suite, l'arbitre affirme : « C'eût été un non-sens que de se couper la barbe pour ensuite se plaindre du fait qu'on le refusait au travail parce qu'il en portait une »⁸⁸⁵. Dans ce cas, la directive pouvait porter à confusion et le salarié était employé à temps partiel. De plus, l'application d'une directive relative à la tenue ne doit pas être excessive. Un arbitre a déjà jugé que c'était le cas lorsqu'on avait obligé un salarié à se couper la barbe en dépit du fait qu'il souffrait d'une maladie de la peau⁸⁸⁶. Les règlements relatifs à la tenue peuvent cependant être nécessaires. Brown et Beatty affirment, à cet égard :

« ... However, if the employer can point to considerations of safety, health, or its public reputation, which would be prejudiced by noncompliance with the regulation, and if the rule or regulation were ultimately found to be reasonable, arbitrators have held that a refusal to conform may merit some discipline... »⁸⁸⁷.

En somme, en matière de directives patronales, elles doivent en principe être respectées sauf lorsque les exceptions au principe « obéir d'abord, se plaindre ensuite » étudiées antérieurement, s'appliquent.

Le lecteur trouvera au tableau 18 les décisions relatives à l'insoumission aux règlements de l'entreprise ou à certaines directives de travail.

885. Régie de la Placé des Arts, précitée.

886. *Fraternité des policiers de la C.U.M.*, c. *Conseil de sécurité de la C.U.M.*, décision non rapportée, le 7 mai 1977, A. Montpetit, arbitre.

Voir, entre les mêmes parties, (1976) C.S. 1513, où le juge Vallierand a décidé que les deux policiers en question n'avaient pas droit à une injonction parce que le préjudice subi ne serait pas irréparable si ultérieurement l'arbitre leur donnait raison sur le fond. De plus, la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1975, c. 6, sauvegarde leur liberté de porter la barbe mais non pas leur droit de conserver leur emploi tout en portant la barbe.

Cette décision a été portée en appel.

Voir également : Claude D'Aoust, « Liberté individuelle du salarié et prérogatives de l'employeur » (1981) 26 *La Revue de droit de McGill*, p. 403-7.

887. BROWN et BEATTY, p. 352.

TABLEAU 18
L'INSOUMISSION AUX RÈGLEMENTS
DE L'ENTREPRISE OU À CERTAINES
DIRECTIVES DE TRAVAIL
(N = 84)

52	69	70	71	73	75	86	96	110
164	171	251	256*	270*	283	293*	301*	311*
324	351*	376	395	415	435	446	475	479*
497*	504*	506	562	601*	604	614	627	657
666	693	722	760	762	790	799*	808	810
821	833*	834*	939*	843*	868*	869	873	885*
923*	999	1001	1014*	1040	1048	1051*	1063*	1084
1086	1093*	1094	1106*	1119*	1145	1179*	1193	1199
1218	1255	1262	1354*	1356*	1364	1373	1438	1441*
1458	1459	1460						

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

D — Mauvaise conduite du salarié au travail ou à l'extérieur

Nous étudions maintenant certains motifs disciplinaires relatifs à la mauvaise conduite du salarié. Ces manquements peuvent se produire tant à l'occasion du travail qu'en dehors des lieux et des heures de travail. Trois groupes de motifs seront étudiés. Le premier a trait à la déloyauté du salarié. Le deuxième porte sur les manquements du salarié envers d'autres salariés et des tiers, ces derniers pouvant être la clientèle de l'entreprise, des étudiants ou même des patients dans un hôpital. Le troisième groupe portera sur la délinquance hors-travail.

1. De la déloyauté du salarié envers son employeur

Des obligations du contrat individuel de travail, l'obligation de loyauté⁸⁸⁸ est certes l'une des plus importantes. Fondée sur la

888. Voir à ce sujet : H.G. FOSTER, « Disloyalty to the Employer, A Study of Arbitration Awards », (1965) 20 *Arbitration Journal*, pp. 157-167 ; PALMER, pp. 284-86 ; YOUNG (1980), pp. 243 et seq. ; YOUNG (1978), pp. 25 et seq. et pp. 41 et seq. ; BROWN et BEATTY, pp. 312 et seq. ; GOUIN, *loc. cit.*, p. 394 ; D'Aoust, *op. cit.*, pp. 33-34 ; A. Rousseau, *loc. cit.*, pp. 22 et 23.

bonne foi nécessaire à tout contrat, cette obligation générale imposée, selon l'auteur A. Rousseau, que le salarié s'abstienne d'actes nuisibles à son employeur et qu'il contribue « positivement à l'essor et au maintien de l'entreprise »⁸⁸⁹. Donc, cette obligation comporte deux aspects, l'un négatif, l'autre positif. Quel en est maintenant le contenu spécifique ? Du côté négatif, le salarié ne doit pas voler ou frauder son employeur par ses agissements ou de fausses représentations verbales ou écrites. Le salarié devra aussi s'abstenir de concurrencer son employeur ou d'entretenir des conflits d'intérêts en regard de ses obligations. Enfin, il lui sera interdit sous ce chapitre de divulguer des secrets de fabrication, ou d'autres informations propres à l'état financier ou autre de l'entreprise. Evidemment, si le salarié ne commet pas ces manquements, il assume automatiquement les aspects positifs de cette obligation de loyauté. Dans cet ordre d'idées, le salarié, doit-il faire montre d'un zèle excessif ? La doctrine et la jurisprudence n'apportent pas de réponse complète à cette intéressante question. En fait, l'intensité de l'obligation pourra varier selon la catégorie de salariés. Comme l'indique A. Rousseau :

« L'employeur sera en droit de s'attendre à ce que les cadres supérieurs qui sont ses collaborateurs privilégiés, s'emploient d'une manière particulière à promouvoir les intérêts de l'entreprise »⁸⁹⁰.

D'un autre côté, le subalterne n'aurait pas, selon Camerlynck et Lyon-Caen, à exercer un « dévouement excédant ses strictes obligations »⁸⁹¹. En somme, en ce qui a trait aux aspects positifs de l'obligation de loyauté, l'intensité varierait selon le poste occupé

Sur le plan de la sémantique, nous opterons pour le terme de loyauté au lieu de celui de fidélité, qui semble délaissé par les auteurs. G.H. Camerlynck et G. Lyon-Caen écrivent d'ailleurs à ce sujet :

« La doctrine parle même du devoir de fidélité. Cette formulation empreinte d'un certain paternalisme et qui évoque la notion germanique d'allégeance, se comprendrait au sein de l'entreprise conçue comme une véritable communauté de travail, dont les membres, placés sous l'autorité fonctionnelle de son chef seraient étroitement solidarisés. Elle ne paraît guère correspondre à l'esprit qui préside aux relations du travail à l'intérieur d'une entreprise dont le salarié ne fait pas partie, au service de laquelle il se trouve placé et dont il peut être renvoyé à tout moment. Cette prétendue fidélité sera notamment mise en échec par le sentiment accusé de la solidarité ouvrière, renforcé par le recours à la grève ».

In : G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, p. 240.

889. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 22 ; JAVILLIER, p. 377, no 420.

890. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 22.

891. CAMERLYNCK et LYON-CAEN, p. 240.

par le salarié, oscillant selon les circonstances d'une simple obligation de moyens pour le subalterne à une obligation de résultat pour le cadre supérieur.

L'obligation de loyauté est précisée, chez les fonctionnaires provinciaux, par leur obligation de prêter serment comme le prévoit l'article 106 de la *Loi sur la fonction publique*, précitée⁸⁹². Ce serment a son importance. Aux U.S.A., c'est, entre autres raisons en se fondant sur leur serment d'office que le Président Reagan a licencié massivement les 12 000 contrôleurs aériens en grève illégale, au mois d'août 1981. Selon P. Garant, le loyalisme du fonctionnaire vise tout d'abord la nation. Il devrait y avoir au surplus une adhésion aux principes de base du régime, sans considérer toutefois ce dernier comme un « produit fini et parfois, non susceptible de variations »⁸⁹³. En d'autres mots, le fonctionnaire, tout en étant loyal, peut favoriser des changements dans le régime, pourvu que ce soit fait dans le cadre de la légalité démocratique⁸⁹⁴.

Étudions maintenant certains aspects particuliers de cette obligation de loyauté du salarié.

i) Le vol ou la fraude

Parmi les motifs disciplinaires, le vol et la fraude sont deux des comportements délinquants les plus réprouvés par l'employeur et subéquemment par l'arbitre de griefs. Comme l'indique un arbitre, le vol est une faute exceptionnelle qui mérite une sanction exceptionnelle⁸⁹⁵. Cette dernière proposition, généralement acceptée

892. L'article 106 édicte en effet qu'

« un membre du personnel de la fonction publique autre qu'un ouvrier, de même qu'un dirigeant d'organisme doit prêter le serment ou faire l'affirmation solennelle con-tenus à l'annexe A ».

Le libellé du serment ou de l'affirmation solennelle se lit comme suit :

« Je, A.B., jure ou affirme solennellement que je serai loyal et porterai vraie allégeance à l'autorité constituée et que je remplirai les devoirs de ma charge, avec honnêteté et justice et que je ne recevrai aucune somme d'argent ou considération quelconque pour ce que je fais ou pourrai faire, dans l'exécution des devoirs de ma charge, dans le but de favoriser l'achat ou l'échange de quoi que ce soit par ou avec le gouvernement, à part mon traitement, ou de ce qui me sera alloué en vertu de la loi ou d'un arrêté du gouvernement. Ainsi Dieu me soit en aide ».

893. Voir GARANT, *op. cit.*, pp. 360-361.

894. *Ibid.*, à la p. 361.

895. Steinberg *Ltée* (division *Miracle Mart*) c. *Union des employés de commerce*, *loc. cit.* 500. (1973) S.A.G. 422. P. Imbeau, arbitre. Sur la question de la déloyauté et du vol,

antérieurement par les arbitres québécois, fait toutefois l'objet, depuis quelques années, de critiques et une tendance plus nuancée tend à devenir majoritaire maintenant.

En principe, le vol est hautement répréhensible et s'il est prouvé, mérite une mesure disciplinaire. Les arbitres sont unanimes sur ce postulat de base. On reconnaît d'emblée qu'un tel comportement sappe la base des relations contractuelles, soit la confiance mutuelle qui doit prévaloir entre l'employeur et le salarié. L'arbitre J. Moisan résume très bien cette conséquence lorsqu'il affirme :

« Le contrat de travail repose sur un minimum de confiance que les parties doivent se témoigner. C'est sur la base de cette confiance dans l'honnêteté d'un individu ainsi que la complicité qu'on lui reconnaît que se conclut finalement un engagement. Si pendant ses heures de travail et sur les lieux de son travail, un salarié commet des vols ou des larcins, il détruit lui-même la confiance qu'on lui accordait et il devient un risque sécuritaire pour son employeur »⁸⁹⁶.

Les arbitres diffèrent d'opinion cependant sur le degré de sanction à imposer pour ce manquement ; nous y reviendrons sous peu. Mais avant tout, les éléments constitutifs du délit doivent être prouvés. Comme tels, le vol ou la fraude du salarié peuvent être commis de bien des façons. Le vol a trait de façon générale à une « soustraction frauduleuse de la chose d'autrui »⁸⁹⁷. La fraude englobe pour les fins de notre classification « toute action faite de mauvaise foi dans le but de tromper »⁸⁹⁸. Comment ainsi une frau-

voir : PALMER, pp. 284-86 ; BROWN et BEATTY, pp. 312 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 2113 et seq. ; YOUNG (1978), pp. 25 et seq.

896. *Compagnie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869*, (1975) S.A.G. 887, à la p. 892. Le critère de la perte de confiance fut relevé dans les décisions qui suivent : *R.A.O. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux, section R.A.O. (C.S.N.)*, (1966) R.D.T. 385, A. Nadeau, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et R. Laberge*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-3484, le 8 mai 1975, H. Lande, arbitre ; *Marine Industries Ltée c. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel et D. Brouillard*, décision non rapportée, le 3 février 1976, A. Sylvestre, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et F. Thomassin*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-3799, le 3 mars 1976, J. Bérubé, arbitre ; *Syndicat du transport de Montréal c. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, M. Lavoie, arbitre ; *M. X. et Syndicat des ouvriers de la société des alcools du Québec (C.S.N.) c. S.A.O.*, (1976) S.A.G. 1365, J.-G. Clément, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500 c. Dominion Stores Ltd.*, (1977) S.A.G. 1287, J.-R. Bovin, arbitre ; *Association internationale des machineries et travailleurs de l'autonoble, local 869 et M.C. Anthony Perkins c. Rolis Hoyce (Canada) Ltd.*, (1979) S.A.G. 1403, A. Sylvestre, arbitre.

897. GUILLEN et VINCENT, *op. cit.*, p. 355.

898. PETIT ROBERT, (édition 1981)

de envers son employeur, le salarié qui falsifie une carte de pension ou un compte de frais.

Relativement au vol certains arbitres recourent parfois à la définition du *Code criminel*⁸⁹⁹. L'employeur devra en ce cas prouver les éléments essentiels suivants :

- une soustraction ou une conversion frauduleuse et sans apparence de droit ;
- d'une chose mobilière ou rendue amovible ;
- avec l'intention d'en priver le propriétaire »⁹⁰⁰.

Dans le même sens, l'arbitre J. Sylvestre requiert, toujours par analogie avec le droit criminel, la preuve de la *mens rea* ou intention coupable⁹⁰¹. Toutefois, la règle de la prépondérance de preuve continuerait de s'appliquer (règle de droit civil), par opposition à celle de la preuve hors de tout doute raisonnable (règle de droit criminel).

Le recours au *Code criminel*, dans un cas de vol, est cependant très peu fréquent à l'arbitrage. Par exemple, dans la décision *Lakeshore General Hospital*, précitée, même s'il avait été prouvé que le plaignant avait pris « une chose qui était la propriété de l'hôpital

899. S.R.C. 1970 c. 34, art. 283. Cet article se lit comme suit :

« 283. Comment un vol, quiconque prend frauduleusement et sans apparence de droit, ou détourne à son propre usage ou à l'usage d'une autre personne, frauduleusement et sans apparence de droit, une chose quelconque animée ou inanimée, avec l'intention

a) de priver, temporairement ou absolument son propriétaire, ou une personne y ayant un droit de propriété spécial ou un intérêt spécial, de cette chose ou de son droit ou intérêt dans cette chose,

b) de la mettre en gage ou de la déposer en garantie,

c) de s'en dessaisir à une condition, pour son retour, que celui qui s'en dessaisit peut être incapable de remplir, ou

d) d'agir à son égard de telle manière qu'il soit impossible de la remettre dans l'état où elle était au moment où elle a été prise ou détournée. »

900. *Syndicat du Transport de Montréal c. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, à la p. 1224, J.-M. Lavoie, arbitre. Voir aussi : *Syndicat national des employés de l'Hôpital général de Pointe-Clair (C.S.N.) c. Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433, J.-D. Gagnon, président.

901. Le contenu de cette notion capitale du droit criminel est difficile à circonscrire parce qu'il diffère d'un crime à l'autre. De façon générale, la *mens rea* est définie comme le [guilty mind]. An evil intention, or a knowledge of the wrongfulness of an act ». Voir : J. BURKE, *Osborn's Concise Law Dictionary*, sixth ed., Sweet & Maxwell, London, 1976, à la p. 218. Dans le cas du vol, il s'agit de l'« intention to steal » ; et dans le cas du recel de « [knowledge that the goods were stolen » ; Voir : *The Queen c. Tolson*, (1889) 23 Q.B.D. 168 ; MEWETT et MANNING, *op. cit.*, pp. 493 et seq.

tal », l'arbitre J.-D. Gagnon jugea que la preuve n'avait pas démontré qu'il avait agi « frauduleusement et sans apparence de droit »⁹⁰².

L'analogie avec le droit criminel porte à critique à notre avis. Il est pertinent de souligner que les rôles du juge et de l'arbitre de griefs diffèrent substantiellement. Comme le souligne, à propos, l'arbitre L. Bélanger :

« Notre rôle ne consiste donc pas à prouver la culpabilité ou non du plaignant mais bien de chercher à savoir si l'employeur avait des raisons valables et suffisantes pour conclure à l'appropriation d'alcool et imposer un congédiement par la suite »⁹⁰³.

Mais une raison encore plus fondamentale s'oppose à l'utilisation de la notion de vol criminel en arbitrage de griefs. C'est que la notion de sens commun s'en éloigne considérablement. Jeremy Bentham définissait le vol comme « la soustraction d'une chose appartenant à autrui par une personne qui n'a pas droit à la chose et qui est consciente de son absence de droit »⁹⁰⁴. Pourtant, si l'on ajoute la fraude au vol, ces deux infractions totalisent à elles seules une cinquantaine d'articles du *Code criminel*⁹⁰⁵. Il s'ensuit qu'il serait abusif d'exiger que les parties respectent dans les rapports collectifs les exigences du droit criminel, par exemple quand l'arbitre est appelé à évaluer l'insuffisance alléguée des motifs de

902. La notion d'« apparence de droit » est ainsi définie par le juge Irénée Lagarde : « On a défini « l'apparence de droit » comme « la croyance de bonne foi et pour des motifs raisonnables » en un état de choses qui, s'il avait réellement existé aurait justifié ou excusé l'accusé (R. v. Johnson (1904) 8 C.C.C. 123, C.A., Ont.). Pour décider s'il y a eu « apparence de droit », les jurés ou, selon le cas, le juge doivent se demander si le prévenu a honnêtement cru avoir « le droit » de s'emparer de l'objet ou de le détourner de la manière qu'il a employée et dans les circonstances où il a ainsi agi. Dans R. v. Bernhard (1948) 2 All E.R. p. 140, la C.A., en Angleterre, a affirmé :

« Nous sommes... tenus de soutenir qu'une personne a une revendication d'un droit (« a claim of right » expression synonyme de « color of right ») ... si elle revendique honnêtement ce qu'elle croit être son droit légal, même si celui-ci n'est pas fondé ni en droit ni en fait ».

Voir : I. LAGARDE, *Droit pénal canadien*, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1974, Vol. 1, aux pp. 723-4.

903. S.A.O., précitée, à la p. 504.

904. Cité dans : COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA, *Le vol et la fraude*, document de travail 19, Ministère des Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, 1977, pp. 5-6.

905. *Ibid.*, p. 4.

congédiement fournis par l'employeur et que ceux-ci s'apparentent au vol ou à la fraude.

En ce qui a trait au fardeau de la preuve, il revient, comme c'est généralement le cas en matière disciplinaire, à l'employeur⁹⁰⁶. Le salarié doit toutefois en supporter une partie ; il a en effet l'obligation d'expliquer son comportement à l'arbitre lorsque l'employeur a initialement assumé sa charge de preuve⁹⁰⁷. Les arbitres, dans les congédiements pour vol, n'exigent généralement pas que l'employeur prouve la culpabilité du salarié hors de tout doute raisonnable comme ce serait le cas devant une cour de juridiction criminelle ; on exige uniquement une preuve prépondérante à cet égard⁹⁰⁸. Le tribunal d'arbitrage, par ailleurs, n'est pas lié, selon nous, par un verdict d'acquiescement ou de culpabilité prononcé par un tribunal de juridiction criminelle⁹⁰⁹. Ce verdict ne constitue donc pas chose jugée.

906. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et R. Labege, D.F.P.O., dossier no 01-72-3484, le 8 mai 1975, H. Lande, arbitre ; S.A.O., précitée ; *Sogero Inc. c. J. Y. D'Amboise*, (1978) S.A.G. 824, J. Sylvestre, arbitre.

907. Voir : *Canadian Industries Ltd., division des explosifs et munitions, usine de Brownsburg c. United Mines Workers of America, local 13, 148, District 50, R.D.C.D. no 522-4*, le 31 mars 1966, R. Lippé, président ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et R. Labege, précitée ; S.A.O., précitée ; *Iron Ore Co. of Canada c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 5569*, (1977) S.A.G. 562, C. Lauzon, arbitre ; *Sorego Inc.*, précitée.

908. Voir à ce sujet : *Canadian Industries Ltd.*, précitée ; *Noranda Metal Industries Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1977) S.A.G. 1155, L.-P. Briard, arbitre ; *Syndicat des employés de l'Hôpital St-François d'Assise c. Hôpital St-François d'Assise*, A.H.P.Q. no 327-03-08, le 18 décembre 1978, J.-L. Dubé, président. Cette prédominance de la preuve prépondérante a déjà fait l'objet de commentaires. D'Aoust, Deforme et Rousseau affirment :

« ... il n'en demeure pas moins vrai d'observer qu'à l'heure actuelle, c'est la thèse de la règle de preuve prépondérante qui est retenue le plus fréquemment par les arbitres de grief, même dans un contexte d'infraction à caractère pénal. L'on peut se demander si une telle réalité arbitrale est empreinte d'un réel souci de justice à l'égard des salariés congédiés puisque ceux-ci ne se trouvent pas à bénéficier de la présomption d'innocence comme en droit criminel... », in : C. D'Aoust, F. DELORME et A. ROUSSEAU, « Le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs », (1976) 22 *McGill Law Journal*, pp. 71-93, à la p. 88.

909. Voir : *Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278 c. Noranda Mines Ltd.*, (1970) S.A.G. 920, C. Lauzon, arbitre ; *Iron Ore Co. of Canada*, précitée. Cette position est du reste confirmée par les tribunaux civils. Voir à ce sujet : *La Foncière Compagnie d'assurance de France c. Dame Blanche Ferras et René Mongeau*, (1943) R.C.S. 165 ; *R. Lapointe c. L'Équitable, Cie d'assurances*, (1979) C.A. 8. M. le juge Lamer affirme dans cette dernière décision :

« Ceci soulève la question de savoir quelle est la valeur probante dans un procès civil d'une condamnation au pénal. Il est à noter que l'appelant n'avait pas plaidé coupable à l'accusation, ce qui eut été, le cas échéant, pour les fins du procès civil un aveu ex-

Supposons maintenant que le vol ou la fraude du salarié soit prouvé. Il revient alors à l'arbitre de juger si le congédiement est la mesure correcte appropriée. Sur le plan analytique, deux aspects sont à envisager. Selon l'arbitre C. Lauzon :

« Dans les cas de vols, il y a toujours deux aspects fondamentaux à considérer : d'abord le fait brutal lui-même, les faits tels qu'ils se sont produits (...) c'est l'aspect objectif. D'autre part, il y a l'intention du délinquant, sa motivation et les circonstances qui ont entouré la commission de l'acte : c'est l'aspect subjectif... » 910.

Deux courants jurisprudentiels s'affrontent actuellement en ce qui a trait à l'application du principe de proportionnalité de la sanction, en cas de vol.

Le premier courant maintient la mesure patronale quelle que soit la valeur de l'objet volé. Les tenants favorables à cette approche considèrent que le vol est une faute d'une telle gravité qu'il ne convient pas d'y appliquer la doctrine des circonstances atténuantes. Dans tous les cas de vol, la confiance nécessaire à la survie du

trajudiciaire dont le juge de la Cour supérieure eût pu, comme tel, tenir compte comme un des éléments de preuve au dossier. La condamnation au pénal n'a pas au civil l'autorité de la chose jugée, ce que nos tribunaux supérieurs ont maintes fois réitéré. Il existe cependant un certain nombre de décisions qui soutiennent qu'une telle condamnation sans jour de l'autorité de la chose jugée peut des fois avoir « ... une certaine mesure d'autorité de fait sur le jugement civil ».

Soulignons que l'arbitre C. Lauzon dans la décision *Noranda Mines*, précitée, retient comme élément de preuve à l'arbitrage, le jugement rendu au criminel.

En ce qui a trait à l'admissibilité en preuve dans un procès civil d'un aveu de culpabilité fait dans une cause pénale (et qui constitue un aveu extrajudiciaire), voir : L. DUCHARME, *Précis de la preuve (en matière civiles et commerciales)*, éd. de l'Université d'Ottawa, Ottawa, juillet 1980, p. 164 ; G. LORD, « L'aveu au criminel », (1962) 12 *Thémis* 135 ; *The Union Insurance Co. c. Arsenault*, (1961) R.C.S. 766 ; *Pie c. Thibert*, (1976) C.S. 180.

Précisions pour terminer que la valeur probante d'un tel aveu extrajudiciaire devrait être laissée à l'appréciation de l'arbitre, par analogie avec la règle suivie par les tribunaux civils. Voir à cet effet : DUCHARME, p. 176 ; L. DUCHARME, « De la force probante, au civil, du plaidoyer de culpabilité », (1977) 34 *R. du B.* 512 ; *Arsenault c. Union Insurance of Canton Ltd. et Lanoue*, (1961) B.R. 59, à la p. 67.

910. *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720. C. Lauzon, arbitre. Nous remarquons que cet arbitre donne aux attributs « objectif » et « subjectif » une interprétation différente de la nôtre. Les facteurs retenus par cet arbitre au chapitre subjectif constituent plutôt pour nous des facteurs utiles dans la détermination objective de la gravité du manquement. Comme nous l'avons déjà mentionné, les facteurs subjectifs n'ont pas trait au manquement *per se* mais aux caractéristiques personnelles du salarié, à savoir son âge, son ancienneté, etc.

contrat de travail disparaîtrait. L'arbitre P. Dufresne résume assez fidèlement les arguments de cette « école » :

« ... la tendance chez les arbitres est de maintenir les congédiements pour cause de vol peu importe la valeur de l'objet volé.

Il est bien difficile de faire autrement car sans cela où tirer une ligne. Un vol est un vol peu importe la valeur de l'objet. Tolérer un vol ferait en sorte qu'on pourrait tolérer tout vol mineur. Peut-on imaginer les abus pouvant découler de cela » 911.

En somme, « il n'existerait pas de petits vols même s'il existe des vols de petites choses » 912 et, une fois que le vol est prouvé, il n'y aurait qu'une option possible, le congédiement. Certains arbitres nuancent ce premier courant en reconnaissant que l'arbitre peut intervenir dans l'imposition de la sanction lorsqu'elle est injuste, discriminatoire ou déraisonnable 913. Dans le même sens, l'arbitre J.-G. Clément reconnaît que l'employeur est bien fondé de rompre le lien de droit entre lui et son salarié « à moins que l'employé puisse démontrer que le geste qu'il a posé était hors de son contrôle ou dépendait d'éléments (maladie, provocation, intimidation par des complices, ivresse, etc.) qui puissent expliquer son geste » 914.

Le second courant conteste les postulats rapportés ci-haut de même que le carcan que l'on veut imposer à l'arbitre. Tout en admettant que le vol constitue une faute majeure qui peut justifier à

911. *Coca-Cola Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1959*, (1977) S.A.G. 843, P.N. Dufresne, arbitre. Dans l'espèce, le montant du vol s'élevait à près de six dollars. Dans une première sentence, l'arbitre avait refusé de se pencher sur la sévérité de la sanction. Forcé de le faire, par suite de l'émission d'un bref de *mandamus* par la Cour supérieure à la demande du syndicat, l'arbitre n'en a pas moins confirmé la première décision rejetant le grief.

912. Voir dans ce sens : *Noranda Mines Ltd.*, précitée ; *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. et R. Laberge*, précitée ; *Université Laval c. Syndicat des employés de l'Université Laval*, (S.C.F.P.), local 2500, (FTO-CTC), (1974) S.A.G. 823, L. Cossette, arbitre.

913. *Université Laval*, précitée ; voir aussi : *Re Outboard Marine and United Steel Workers*, (1973) 4 L.A.C. (2d) p. 82 ; *Re United Steelworkers and Galt Metal Industries*, (1971) 23 L.A.C. p. 33 ; *Re Gilbarco Canada Ltd. and Canadian Union of Golden Triangle Workers*, (1973) 4 L.A.C. (2d) p. 119 ; *Re Sasso Disposal and Teamsters' Union*, (1975) 9 L.A.C. (2d) p. 152, citées dans : *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7265 c. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre.

914. *M. X. et Syndicat des ouvriers de la S.A.O. c. S.A.O.*, (1976) S.A.G. 1365, à la p. 1368, J.-G. Clément, arbitre.

Relativement à la maladie, pourrait-on penser au salarié cleptomane ou même au salarié alcoolique travaillant dans une brasserie ou dans un débit d'alcool ?

la limite le congédiement, les tenants de ce courant plus libéral évitent l'automatisme et jugent qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances particulières du cas d'espèce, propres à l'acte *per se* et aux caractéristiques personnelles du salarié déviant. J.-M. Lavoie explique en ces termes cette nouvelle tendance :

« ... Cependant, depuis peu, une nouvelle approche se dessine parmi les arbitres. En effet plusieurs se permettent, en cas de vol, de casser le congédiement et de lui substituer un sursis. En fait leur philosophie nous paraît être la suivante : en la matière il faut éviter les conclusions automatiques et étudier chaque cas au mérite en tenant compte de toutes les considérations pertinentes et des objectifs de la discipline en matière industrielle »⁹¹⁵.

Plusieurs facteurs sont retenus par les arbitres de cette seconde école pour évaluer la gravité du manquement et la mesure corrective imposée par l'employeur. Certains ont trait à la période antérieure au vol, d'autres à l'acte comme tel et aux circonstances contemporaines, les autres enfin sont propres à ce qui se passe après la perpétration de l'acte. Procédons chronologiquement. En ce qui touche la première période, les arbitres vont évaluer le degré de préméditation de l'acte. Le fait que le vol constitue un acte isolé et non prémédité atténue la gravité du manquement⁹¹⁶. Sera au contraire considéré comme facteur aggravant le fait que le méfait tire son origine d'un système planifié⁹¹⁷. Toute récidive dans ce domaine semble fatale au salarié⁹¹⁸.

915. C.T.C.U.M., précitée ; voir aussi à ce sujet : *Marine Industries Ltée* c. *Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel* et *D. Brouillard*, décision non rapportée, le 3 février 1976, A. Sylvestre, arbitre ; *Pâtes Domtar Ltée* c. *Syndicat canadien des travailleurs du papier*, local 1492, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, arbitre. Un bref d'évocation fut émis à l'encontre de cette décision, mais cassé à son tour par la Cour d'appel du Québec, voir : C.S., district de Montréal, dossier no 05-012395-768, le 23 février 1977 et C.A. Montréal, dossier no 500-09-000295-774, le 17 novembre 1977 ; *Métallurgistes unis d'Amérique*, section locale 7265 c. *Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre ; S.A.G. c. *Syndicat des ouvriers de la S.A.G.*, (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre ; *Ehler et Frères Ltée* c. *Union des employés de commerce*, local 501, (1978) S.A.G. 1203, V. Larouche, arbitre.

916. Voir : *Pâtes Domtar Ltée*, précitée ; C.T.C.U.M., précitée.

917. Voir : *Marine Industries Ltée*, précitée.

918. En effet, dans tous les cas où la récidive fut établie, le grief fut rejeté. Voir à ce sujet : *Université Laval*, précitée ; *Gouvernement du Québec* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *G. Picard*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-4951, le 8 avril 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *J. Tremblay*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-4847, le 28 mai 1975, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *F. Thomassin*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-3799, le 3 mars 1976, J. Bérubé, arbitre. Nous remarquons que cet élément survient le plus souvent dans des cas de

La majorité des facteurs ont toutefois trait à l'acte *per se* et aux circonstances immédiates qui l'entourent. La faute est souvent mitigée parce que l'arbitre conclut qu'il n'y avait pas d'intention criminelle de la part du salarié⁹¹⁹ ou qu'il était de bonne foi⁹²⁰. La valeur de l'objet volé ou le montant de la fraude est un critère retenu parfois⁹²¹. Lorsque la somme est minime, il serait peut-être pertinent d'appliquer la maxime latine de *minimis non curat lex* (ou *prætor*)⁹²². Tout en favorisant le recours à un tel critère par les arbitres, nous reconnaissons qu'il sera parfois difficile de tirer une ligne entre le vol important et le vol négligeable. Quels seront les critères utilisés par les arbitres pour trancher cette délicate question ? S'en tiendra-t-on à la seule valeur objective de l'objet volé ou intégrera-t-on des facteurs subjectifs. Prenons l'exemple d'un vol de moteur d'une valeur nominale de cent dollars. Comme tel on peut facilement prétendre qu'il s'agit d'un vol important. Si toutefois on considère que c'est une entreprise multinationale qui en a été désaisie, il pourra être argué que le délit est moins grave, le montant du vol comparé au chiffre d'affaires de cette entreprise étant infinitésimal. En principe, nous rejetons l'utilisation de la valeur relative de l'objet pour ne favoriser que la valeur objective pour éviter des abus. Ce qui n'empêche pas toutefois de considé-

fraude. Le salarié falsifiera son compte de dépenses plusieurs semaines consécutivement, croyant son stratagème infaillible, jusqu'à ce que l'inévitable se produise.

919. Voir : *Hôpital St-Sauveur de Val d'Or* c. *Jacques Simard* et *Gaston Proulx* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 10 avril 1967, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *O. Couture*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3444, le 22 octobre 1968, J. Perrin, arbitre ; *Union des employés de commerce*, local 500 c. *Compagnie Steinberg Ltée*, (*Miracle Mart*), (1971) S.A.G. 1169, J.-D. Gagnon, arbitre. L'intention de frauder, à l'opposé, constitue évidemment une circonstance aggravante. Voir à ce sujet : *Syndicat des employés de l'Hôpital St-François d'Assise* c. *Hôpital St-François d'Assise*, A.H.P.Q. no 327-03-08, le 18 décembre 1978, J.-L. Dubé, arbitre.

920. Voir : *Hôpital St-Sauveur de Val d'Or*, précitée ; *Hôpital St-Sauveur de Val d'Or* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 23 mars 1967, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Hôpital de Pointe-Claire (CSN)* c. *Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433, J.-D. Gagnon, arbitre.

921. Voir : *Hôpital Bellechasse de Montréal* c. *M. « X »* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 février 1972, J.-P. Lemieux, arbitre ; *Université Laval* c. *Syndicat des employés de l'Université Laval*, local 2500, (1974) S.A.G. 823, L. Cossette, arbitre, (dans cette dernière décision, la valeur fut considérée comme un facteur aggravant) ; *Lakeshore General Hospital*, précitée ; *Syndicat du transport de Montréal* c. *C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, J.-M. Lavoie, arbitre. Le code criminel tient spécifiquement compte de la valeur du vol dans le libellé de l'article 294 en ce qui a trait à la peine imposable. Les vols inférieurs en valeur à 100\$ sont en effet traités différemment de ceux supérieurs à cette somme.

922. Traduction : des petites choses la loi (ou le préteur) ne se soucie pas. Voir : A. MAYRAND, *Dictionnaire des maximes et locutions latines utilisées en droit québécois*. Guérin, éditeur, Montréal, 1972, à la p. 44. Voir aussi : *Lakeshore General Hospital*, précitée.

rer le type d'entreprise dans l'évaluation de la gravité objective du manquement. Frauder ou voler une entreprise publique ou des fonds publics semble constituer pour certains arbitres un facteur aggravant ⁹²³.

Comme l'indique l'arbitre Pierre Décarv :

« Le public a un droit strict à s'attendre à ce que les biens de l'État n'aillent pas aux particuliers et à ce que les administrateurs publics exigent de leurs subordonnés une honnêteté sans faille. La façon dont les tribunaux traitent de semblables cas lorsqu'il s'agit d'un employeur privé est rigoureuse et il n'y a pas de raison (...) de s'attendre à moins de rigueur dans le cas où l'employeur est l'État » ⁹²⁴.

Par ailleurs, les arbitres distinguent entre un vol commis pendant les heures de travail et celui perpétré hors des heures et lieux du travail ⁹²⁵. Toutefois, le premier type peut à la limite n'avoir aucun effet sur la relation contractuelle, si le salarié ne détient pas un poste de confiance dans l'entreprise ⁹²⁶. Une troisième classe de facteurs a trait à ce qui survient après le délit. Ainsi le fait que le salarié ait été franc ⁹²⁷ en avouant son vol ou sa fraude, ou qu'il ait

923. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et R. Laberge*, précitée ; *C.T.C.U.M.*, précitée.

924. *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et V. Durand*, D.F.P.Q., dossier no 02-75-5985, le 3 octobre 1977, P. Décarv, arbitre.

925. L'identité de la victime, dans cet ordre d'idées, constitue un facteur pertinent à retenir. Au plan de la poursuite du lien contractuel, il est plus grave de voler son employeur ou un compagnon de travail qu'un tiers, hors des heures et lieux de travail. Voir à ce sujet : *Compagnie Minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique*, locaux 5778 et 6869, (1975) S.A.G. 887, J. Moisan, arbitre ; *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C. Lauzon, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500 c. Dominion Stores Ltd.*, (1977) S.A.G. 1287, J.-R. Boivin, arbitre.

Nous étudierons dans une sous-section ultérieure l'incidence du comportement délinquant hors travail du salarié sur son congédiement ou sa rétrogradation.

926. La nature du poste occupé est un facteur important pour déterminer la cause juste et suffisante du congédiement dans les cas de vol ou de fraude. Voir à ce sujet : *R.A.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux, section R.A.Q. (CSM)*, (1966) R.D.T. 385, A. Nadeau, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et B. Lemay*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-2014, le 29 octobre 1974, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-7284, le 18 janvier 1978, J. Bérubé, arbitre.

927. Voir : *Hôpital St-Sauveur de Val d'Or c. Syndicat CSN*, A.H.P.Q. no 600, le 23 mars 1967, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Fruheauf Trailer Co. of Canada Ltd. c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique et des instruments aratoires, section locale 1044*, (1976) S.A.G. 351, J. Bernier, arbitre. Toutefois voir contra : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et V. Durand*, précitée.

fait un usage uniquement personnel du bien ⁹²⁸, peut améliorer son sort aux yeux de l'arbitre. Il en serait de même lorsque l'entreprise a récupéré son bien ⁹²⁹ ou la valeur en tenant lieu. Toutefois le facteur le plus important de cette dernière catégorie consiste dans la possibilité d'un risque sérieux pour l'employeur, dans l'hypothèse de la réintégration du salarié ⁹³⁰.

L'étude de la jurisprudence nous enseigne que les deux facteurs atténuants les plus importants résident dans le fait qu'il s'agisse d'un acte isolé (en somme une faute passagère) et que le salarié puisse être réhabilité sans que l'employeur n'encoure de risques trop sérieux.

Les principes étudiés en ce qui a trait au vol s'appliquent à divers degrés à la fraude. Nous remarquons que le type de fraude ainsi que la fréquence des récidives sont les facteurs prédominants. Falsifier sa carte de poinçon ou un compte de frais une seule fois n'est pas suffisant pour justifier un congédiement. Toutefois, endosser un mandat bancaire lorsque l'on détient une fonction de fiduciaire ⁹³¹ ou falsifier ses comptes de frais sur une longue période de temps justifient l'employeur de rompre le lien d'emploi.

En résumé, le vol et la fraude constituent en eux-mêmes des manquements graves qui justifient une mesure disciplinaire, mais pas nécessairement le congédiement dans tous les cas. Comme pour toutes les fautes disciplinaires, il convient de situer ces manquements dans leur contexte et de ne pas sauter aux conclusions trop hâtivement. Le courant jurisprudentiel libéral enfin correspond le mieux, selon nous, au rôle que les parties attendent des arbitres

928. Voir : *Lakeshore General Hospital*, précitée ; *Imprimerie Héon et Nadeau Ltd. c. Syndicat national des arts graphiques, section locale 809*, (1977) S.A.G. 177, J. Bernier, arbitre.

929. Voir : *Domtar Pulp and Paper Ltd. c. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus Inc.*, (1966) R.D.T. 567, J.-L. Péloquin, arbitre.

930. *Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc. c. Edgar Carrier*, (1968) R.D.T. 193, V. Trépanier, arbitre ; *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C. Lauzon, arbitre ; *Pâtes Domtar Ltée c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492*, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, arbitre ; *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7265 c. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre ; *Société des alcools du Québec c. Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec (CSN)*, (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500 c. Dominion Stores Ltd.*, (1977) S.A.G. 1287, J.-R. Boivin, arbitre ; *Éthier et Frères Ltée c. Union des employés de commerce, local 501*, (1978) S.A.G. 1203, V. Larouche, arbitre.

931. *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et R. Laberge*, précitée.

et ces derniers ne devraient pas s'y soustraire sous prétexte qu'il s'agit de fautes graves sujettes à des poursuites criminelles⁹³².

Une dernière question retient notre attention avant de clore cette sous-section. L'obligation de loyauté du salarié oblige-t-elle un salarié à prévenir un vol ou à dénoncer à son employeur un autre salarié (présumément) coupable de vol ? Il semble, selon la décision *Ville de Ste-Agathe-des-Monts*⁹³³, que le salarié doit dénoncer le fraudeur à l'employeur. Cette question de droit nous paraît fort délicate et mériterait certes une analyse beaucoup plus approfondie que celle que nous présentons dans ces quelques lignes. Nous doutons que de telles obligations soient implicitement contenues dans le contrat de travail. Il est toutefois nécessaire de nuancer cette dernière affirmation. Nous discutons dans l'espèce les aspects positifs de l'obligation de loyauté du salarié. Nous avons d'ailleurs suggéré au début de la section que le contenu et l'intensité de cette obligation peuvent varier selon la fonction du salarié. Nous croyons en effet que le salarié régit par une convention collective n'a pas les mêmes devoirs positifs qu'un cadre. Le salarié syndiqué doit respecter le code disciplinaire tout au plus. Il revient à l'employeur de préserver ses biens et de monter sa preuve sans que le salarié ou le syndicat n'aient l'obligation de coopérer. Sur le plan de la responsabilité délictuelle, la solution à cette question

932. Précisions que le fait pour l'employeur de ne pas entamer de poursuite au criminel n'est pas considéré un facteur pertinent dans l'évaluation de la cause juste et suffisante de la mesure patronale. Voir à ce sujet : *Noranda Metal Industries c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1977) S.A.G. 1155, L.-P. Brizard, arbitre.

933. *A. Richard c. Union des employés municipaux de la Ville de Ste-Agathe-des-Monts c. Ville de Ste-Agathe-des-Monts*, (1970) S.A.G. 77, M. Brière, arbitre.

Brown et Beatty affirment à ce sujet :
« Indeed, the view has been expressed that an employer would be justified in disciplining an employee who has knowledge of acts of theft by fellow employees but fails or refuses to divulge such information to his employer. Although few awards have canvassed in detail the precise circumstances in which an employee will be required to provide such an explanation, or indeed the nature of the explanation that is required, it would appear that the right of the employer to expect and the duty of an employee to provide an explanation is analogous to the circumstances in which an employer would be entitled to search an employee's personal effects ».

in : BROWN et BEATTY, p. 314.

Palmer, de son côté, affirme :
« ... The courts have held that an employee has no obligation to give information to an employer the breach of which gives rise to discipline ; but the opposite might apply if an employee willfully withholds requested information ».

in : PALMER, p. 264.

Voir à ce sujet : *Re I.W.A. local 1-118 and Sooke Forest Products*, (1968) 68 D.L.R. (2d) 432 (B.C.S.C.) affd. 1 D.L.R. (3d) 622 (B.C.C.A.).

pourrait être différente, l'abstention pouvant dans certaines circonstances constituer une faute⁹³⁴.

Le lecteur trouvera au tableau 19 les décisions relatives au vol et à la fraude.

TABLEAU 19
LE VOL ET LA FRAUDE
(N = 89)

39	—	42	—	48	—	94	—	100	—	109	—	114	—	116
117	—	138	—	142	—	183	—	202	—	238*	—	309*	—	328*
330	—	385*	—	405	—	453	—	465	—	504*	—	512	—	535*
562	—	567	—	570	—	573	—	614	—	639	—	643	—	651
679	—	701	—	703	—	740	—	741	—	837	—	842*	—	852
872*	—	891	—	895*	—	919*	—	929*	—	937	—	944*	—	956*
957	—	958*	—	963*	—	971	—	974*	—	1025	—	1041*	—	1050*
1056	—	1081	—	1083	—	1086	—	1087	—	1091	—	1116	—	1139
1169	—	1173*	—	1176	—	1184	—	1185	—	1190	—	1202	—	1208
1209*	—	1216	—	1220	—	1226*	—	1239*	—	1241*	—	1246*	—	1295
1309	—	1318	—	1327	—	1330	—	1360	—	1366	—	1378	—	1421
1453														

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

ii) Sabotage et dommages à la propriété de l'employeur

La détérioration volontaire des biens de l'employeur et le sabotage sont deux types de manquements qui justifient une sanction disciplinaire. Ce serait aussi le cas lorsqu'un salarié fait du mauvais travail volontairement⁹³⁵ ou lorsqu'il s'absente, sachant que son

934. Voir à ce sujet : S.R. MAGNET, « The Right to Emergency Medical Assistance in the Province of Quebec », (1980) 40 R. du B., pp. 373-447, aux pp. 379-84.

Souignons dans cet ordre d'idées que le *misprision of felony*, infraction de common law consistant à ne pas révéler la commission d'une faute criminelle même en l'absence de toute connivence avec le présumé coupable, n'existe pas au Canada. Si l'employeur n'est pas tenu légalement de dénoncer à la police une infraction dont il aurait eu connaissance, à l'occasion d'une grève, nous voyons difficilement pourquoi le salarié devrait le faire dans les mêmes circonstances. Si le salarié n'a pas une obligation légale envers l'État, *a fortiori* nous doutons qu'il l'ait à l'égard de l'employeur. Voir à ce sujet : J.C. SMITH et B.C. HOGAN, *Criminal Law*, third edition, Butterworths, London, 1973, p. 597 ; I. LAGARDE, *Droit pénal canadien*, 2e édition, volume 1, Wilson et Lafleur, Montréal, 1977, pp. 263 et seq.

935. Voir : *Goodyear Cotton Co. of Canada Ltd. (St-Hyacinthe) c. Syndicat national catholique du Textile Inc.*, R.D.C.D. 350-1, le 4 novembre 1960, L. Lalande, président.

absence peut nuire à la production⁹³⁶. La jurisprudence à cet égard est plutôt rare et n'énonce pas les facteurs utiles pour évaluer la gravité du manquement. Nous suggérons que les principes étudiés préalablement en ce qui a trait au vol et à la fraude trouvent application dans l'espèce⁹³⁷.

iii) La falsification du formulaire d'embauche

Sauf lorsque la loi ou la convention collective l'en empêchent, l'employeur a le droit de choisir son personnel en toute liberté. Les limites imposées par la loi portent principalement sur la discrimination. Il est interdit, par exemple, à l'employeur de refuser d'embaucher un salarié au seul motif de sa race, couleur, sexe, état civil, religion, condition sociale, etc.⁹³⁸. Ces restrictions peuvent de plus porter sur l'appartenance syndicale du salarié⁹³⁹. La convention collective, par ailleurs, peut aussi limiter cette liberté d'embauche par certaines clauses d'ancienneté et de sécurité syndicale. Dans l'ensemble, l'employeur demeure cependant assez libre dans le domaine de l'embauche. La Commission des droits de la personne du Québec reconnaît du reste expressément cette prérogative patronale en affirmant :

« Tout employeur a le droit d'embaucher une personne qu'il juge capable d'effectuer le travail d'une façon efficace. Il demeure entièrement libre d'établir *objectivement* les qualifications requises pour combler *adéquatement* tel ou tel poste. Il peut également requérir toute l'information nécessaire pour lui permettre d'apprécier la valeur des candidats en fonction du poste »⁹⁴⁰. (Italiques ajoutées).

À ce droit d'embaucher correspond donc celui d'obtenir certaines informations sur les candidats à l'emploi. Lorsqu'une personne postule un emploi, elle doit généralement remplir un formulaire qui fournit aux intéressés des informations ayant trait à ses principales caractéristiques. Mais si en principe l'employeur est en droit de

936. Voir : *Miller Shirt Ltd. c. Union des ouvriers du vêtement*, (1970) S.A.G. 592. E. Marier, arbitre.

937. Voir : BROWN et BEATTY, pp. 319-20 ; YOUNG (1978), pp. 185-190.

938. Voir : *Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1975, c. 6, art. 10 et 16. Cependant, consulter la note 295 quant aux amendements proposés à l'article 10.

939. Voir : *Code criminel*, S.R.C. 1970, c. 34, art. 382.

940. *In* : Commission des droits de la personne du Québec, *L'égalité des chances dans l'emploi*, Montréal, 1977, à la p. 8.

s'attendre à ce que les réponses au formulaire soient véridiques⁹⁴¹, encore faut-il que les questions posées soient conformes aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Il faut tout d'abord préciser que la *Charte* ne prohibe pas expressément certains types de questions. Tout ce qu'elle interdit c'est d'exercer par la suite une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur certains facteurs jugés discriminatoires. On doit reconnaître que la marge peut être très mince. C'est pourquoi, avec raison croyons-nous, la Commission des droits de la personne du Québec « recommande d'éviter toute question directe ou indirecte susceptible d'entraîner une attitude discriminatoire »⁹⁴². Dans l'hypothèse où le législateur interdirait à l'employeur de poser certaines questions, parce que discriminatoires, le salarié confronté à ce type de questions pourrait dans un premier temps refuser d'y répondre. Si toutefois il acceptait de compléter le formulaire et falsifiait les réponses à cet égard, il ne pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires, les questions, selon l'article 13 de la *Charte* étant réputées sans effet. Telle n'est cependant pas la situation actuelle du droit positif au Québec. La récente décision, *Biscuits David*, de la Cour d'appel du Québec nous éclaire à ce sujet. Dans l'espèce, la mise-en-cause Dame Martel a falsifié un formulaire d'embauche en répondant, contrairement à la vérité, qu'elle n'avait pas de « parenté » à l'emploi de la firme Biscuits David. Près de deux mois plus tard, elle fut toutefois congédiée en raison de cette fausse déclaration. Par suite d'une plainte à la Commission des droits de la personne, une poursuite fut intentée, l'employeur refusant de réintégrer la réclamante. La Commission avait en effet jugé que le motif de congédiement allégué constituait un acte discriminatoire en regard de l'état civil au sens des articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Cour supérieure, dans un jugement de l'Honorable juge E. Martel⁹⁴³ conclut que

941. Voir : *Inter-City Lines Ltd. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides*, local 706, (1970) R.D.T. 1, H. Lande, président.

942. Commission des droits de la personne du Québec, *L'égalité des chances dans l'emploi*, 1977, à la p. 13. Voir cependant l'article 3 du Projet de loi no 86 (*supra*, note 295) :

« Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ».

943. *Commission des droits de la personne du Québec c. Les biscuits associés du Canada Ltée et sa division Biscuits David*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier no 500-05-020313-779, le 11 avril 1979, honorable juge Édouard Martel.

dans la formule d'engagement la défenderesse avait stipulé une clause discriminatoire et qu'elle avait fait preuve de discrimination. Conséquemment, selon l'article 13 de la *Charte*, cette clause devait être réputée sans effet. La réclamante se voit accorder 1 668,82 \$ en dommages-intérêts. Cette décision fut toutefois infirmée par la Cour d'appel du Québec dans un jugement unanime⁹⁴⁴. Tout en reconnaissant que la notion d'« état civil » englobe la relation de sœur, le juge Lajoie conclut, contrairement à l'Honorable juge Martel, que l'état civil de la réclamante n'avait pas été le motif du congédiement. Les fausses déclarations *per se* seraient le véritable motif de l'employeur. Comme l'indique le juge Lajoie :

« Il m'apparaît cependant que si de fausses déclarations sont faites par un postulant à un emploi, en connaissance de cause comme c'est le cas ici, l'employeur est justifié de ne pas garder à son emploi telle personne. Le motif de renvoi est alors non pas la parenté avec (mais ?) les fausses déclarations » (sic) et plus loin :

« Je ne crois pas qu'un employeur doive être tenu de payer des dommages-intérêts à une employée congédiée en raison de fausses déclarations quant à son état civil. L'employeur doit pouvoir se reposer sur la franchise de celui ou de celle qui lui sollicite un emploi et conserver le droit de congédier le meneur, qui de propos délibéré, lui a fait de fausses représentations en vue d'obtenir tel emploi »⁹⁴⁵.

En *obiter* le tribunal admet cependant que la Commission des droits de la personne aurait eu gain de cause si la réclamante avait répondu véritablement à la question du formulaire et qu'elle se soit vu refuser l'emploi pour le motif déclaré de parenté.

En somme, la situation juridique semble se résumer en ces termes. L'employeur peut selon les dispositions de la *Charte* poser toutes les questions qu'il juge à propos et le salarié doit répondre véritablement. Si par la suite l'employeur en utilisant le questionnaire discrimine selon un des facteurs prohibés par la *Charte*, le citoyen pourra faire valoir ses droits selon les dispositions et la procédure prévues par la loi. Si d'autre part, le salarié s'avise de faus-

944. *Les biscuits associés du Canada Lée et sa division Biscuits David c. Commission des droits de la personne du Québec*, Cour d'appel, district de Montréal, dossier no 500-09-000625-796, le 2 août 1981 ; le *coram* était composé des juges Lajoie, Dubé et Nolan.

945. *Ibid.*, aux pp. 11 et 12.

ser son formulaire d'embauche, il pourra faire l'objet d'un congédiement pour ce seul motif sans que la question de la discrimination puisse être soulevée, dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas commis ouvertement d'actes discriminatoires.

Il faut toutefois reconnaître que l'employeur est justifié dans certaines circonstances de s'enquérir à fond des caractéristiques personnelles du salarié si la fonction postulée exige des qualifications spéciales ou une réputation sans reproche. Il est par exemple pertinent de savoir si un salarié a déjà été condamné pour vol ou fraude lorsqu'il postule un poste de caissier. Mais pour certains postes, une telle information n'est pas pertinente et peut diriger l'employeur sur la voie de la discrimination illégale. À cet égard, la Commission des droits de la personne du Québec affirme dans un récent document :

« ...le principe mis de l'avant par la Commission des droits de la personne en s'appuyant sur l'article 10 de la *Charte* est que priver quelqu'un du droit de postuler en toute égalité un emploi ou un permis à cause de ses antécédents judiciaires, c'est faire de la discrimination fondée sur la condition sociale. Ceci dit les seules exceptions permises à cette règle générale sont les suivantes :

— dans le cas de l'emploi, lorsque cela est justifié par les qualités exigées de bonne foi pour l'emploi ; (...) »⁹⁴⁶.

Quoi qu'il en soit, il semble que le problème de la falsification du formulaire d'embauche ne peut trouver une solution complète par le libellé seul de ce formulaire.

Il arrive qu'un employeur congédie un salarié qui a falsifié son formulaire d'embauche. Cet employeur a-t-il alors une cause juste et suffisante de congédiement ? La jurisprudence arbitrale a depuis quelques années retenu certains critères à ce sujet. Cette jurisprudence reconnaît que l'employeur peut congédier dans certaines circonstances un salarié qui cache volontairement certaines informations pertinentes. S'appuyant sur la théorie des contrats civils, d'aucuns pensent même que le contrat de travail peut être annulé à cause de ce manquement. Voici ce qu'affirme, à ce sujet, l'arbitre J.-D. Gagnon :

946. In : Commission des droits de la personne du Québec. *Les antécédents judiciaires dans les lois administrées par le ministère de la justice : une discrimination fondée sur la condition sociale*, Montréal, le 6 juin 1981, dossier : MM-00-040-313, 63 p., aux pp. 20 et 21.

« ... Un contrat individuel de travail (ou de louage de services) peut, comme tout autre, être résolu lorsque l'une des parties a recours à des manœuvres dolosives ou fait de fausses déclarations pour convaincre son cocontractant de s'engager. Dans de nombreuses décisions des arbitres et tribunaux d'arbitrage ontariens et québécois ont ainsi annulé des contrats individuels de travail en raison de déclarations erronées faites par des salariés lors de leur engagement ou parce qu'ils avaient omis d'informer leur employeur de faits pertinents qui auraient dû lui être rapportés... »⁹⁴⁷.

Selon les articles 991, 993 et 1000 du *Code civil*, un contrat peut être annulé par un tribunal compétent lorsqu'il y a eu fraude ou dol de la part d'un contractant au moment de la formation du contrat. Le dol peut se concrétiser, entre autres, par le mensonge ou la tromperie. Voici d'ailleurs ce qu'affirme J.-L. Baudouin à ce sujet :

« ... Le mensonge est une tromperie directe et positive qui consiste à affirmer au contractant une chose qui n'existe pas dans le but de le forcer à contracter. Il est constitutif de dol et donc cause de nullité du contrat, à condition cependant qu'il y ait eu égard aux circonstances de la cause, il ait été grave et ait une influence déterminante sur la volonté du contractant... »⁹⁴⁸.

Ainsi lorsque la partie lésée peut prouver qu'elle n'aurait pas contracté si elle avait connu la vérité, elle peut tenter une action en nullité. En général, la nullité a un effet rétroactif, c'est-à-dire « qu'elle anéantit rétroactivement tous les effets produits par le contrat »⁹⁴⁹. Tel ne serait cependant pas le cas en matière de contrat de travail, lequel est à exécution successive⁹⁵⁰. Le contrat de travail produirait ses effets jusqu'au moment où la partie lésée y

947. *Syndicat des employés de bureau de journaux c. La Presse Ltée*, (1975) S.A.G. 1706. J.-D. Gagnon, arbitre. Il semble y avoir confusion ici entre les notions de « résolution » et de « nullité ». Dans ce cas précis, on ne devrait pas employer le concept de « résolution » qui ne s'applique que lorsqu'une des parties refuse d'exécuter ses obligations. Voir : BAUDOUIN, p. 183. Par ailleurs, comme nous le verrons plus loin, l'arbitre de griefs n'a pas compétence pour annuler le contrat de travail ou même pour décider de la validité du consentement d'une partie à sa formation.

948. BAUDOUIN, p. 79.

949. *Ibid.*, p. 149.

950. Voir à ce sujet : A. ROUSSEAU, « La qualification juridique du salarié et l'appartenance à la collectivité professionnelle », (1974) R.D.T. pp. 1-31, aux pp. 7-8. Cet auteur parle des théories de la relation de travail et du lien d'entreprise comme fondement du maintien des effets du contrat nul.

mettrait fin.⁹⁵¹ Cette affirmation est particulièrement importante quant à l'arbitrabilité du grief survenu à la suite d'un congédiement pour falsification du formulaire d'emploi.

En effet, certains arbitres croient que, parce que la fausse représentation du salarié rend le contrat annulable, le tribunal d'arbitrage n'aurait pas juridiction, le salarié n'ayant jamais été « éligible pour un emploi dans l'entreprise »⁹⁵². D'autres arbitres cependant croient qu'ils ont juridiction, à cause de l'existence de la convention collective. L'arbitre L. Bernier affirme, par exemple, à ce sujet :

« ... À partir du moment où le plaignant a été rattaché à l'hôpital par son contrat individuel, ce contrat fut-il susceptible d'annulation, il est devenu un salarié au sens du Code du travail et de la convention collective et donc s'est trouvé régi par la convention collective... »⁹⁵³.

951. Voir : *Hôpital de la Providence de Chandler c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Saint-Rémipteur de Matane (CSN)*, (1976) S.A.G. 413. L. Bernier, président ; voir aussi A.H.P.Q. no 326-03-04, le 23 déc. 1975. Cette notion de « relation de travail » est aussi invoquée en droit du travail français pour « tenter de sauvegarder les droits passés du salarié dans un intérêt naturel de justice et d'humanité ». In : C. FREYRIA, « Nullité du contrat de travail et la relation du travail », *Droit social*, décembre 1960, pp. 619-27, à la p. 620. Ainsi malgré que le contrat de travail soit déclaré nul, on suggère que le « salarié » ait quand même droit au salaire pour le travail qu'il a exécuté. Freyria affirme à cet égard :

« Quelles que soient les vicissitudes relatives à la validité du contrat de travail, le travailleur est entré au service de l'entreprise, a accompli le tâche demandée, en fonction de la qualification professionnelle requise de lui lors de son embauchage et a fait incontestablement partie du personnel... », à la p. 623.

952. *Inter City Trucks Lines Ltd.*, précitée.

Voir aussi : S.C.F.P. c. *Centre hospitalier de l'Université Laval*, (1976) S.A.G. 241. B. Yaccarini, arbitre. Ce dernier affirme entre autres :

« ... or, une convention collective ne peut s'appliquer qu'à un employé régulier (i.e. à une personne dont le statut d'employé est bien établi). En d'autres termes, il faut que le contrat de louage de services en vertu duquel cette personne invoque son statut d'employé ait été conclu en respectant toutes les conditions de validité... », (à la p. 245).

953. *Hôpital de la Providence de Chandler*, précitée, p. 427. C'est du reste la position adoptée en droit français. Freyria affirme à cet égard :

« Bien mieux, l'appartenance du salarié au personnel de l'établissement, en dépit de la nullité de son contrat, suffit à motiver l'application des accords collectifs d'établissement conclus entre l'employeur et les représentants syndicaux de son personnel, et même l'application de la convention collective ordinaire lorsque l'employeur est personnellement lié par les clauses de cette convention collective ».

In FREYRIA, *loc. cit.*, p. 623.

Cette citation a trait à la modalité de détermination du salaire. Elle peut servir de base, croyons-nous, pour affirmer que le salarié serait régi dans cette situation par la notion de congédiement pour cause juste et suffisante que l'on retrouve très fréquemment dans les conventions collectives québécoises. En effet, selon l'auteur Freyria, la nullité du contrat de travail obligerait le travailleur à quitter immédiatement l'entreprise parce qu'il « n'aurait jamais dû exercer l'emploi qu'on lui a confié ». Au surplus, l'employeur n'aurait pas à respec-

La Cour d'appel du Québec, a confirmé toutefois le premier courant⁹⁵⁴. Elle considère en effet que le congédiement au motif de la falsification du formulaire d'embauche ne peut être interprété par un arbitre au titre d'une mesure disciplinaire. Pour cette Cour, la seule question en jeu a trait à la validité de la formation d'un contrat de louage de services dont l'existence légale est mise en doute; conséquemment cette question ne peut faire l'objet d'un grief car il ne s'agit pas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

En résumé, comme l'affirme le juge Dubé :

« ... L'engagement du pompier Dignard est nul « ab initio » ayant été obtenu au moyen de fausses déclarations; en conséquence son renvoi ne peut faire l'objet d'un grief, Dignard n'ayant jamais été régi par la convention collective... »⁹⁵⁵.

La jurisprudence arbitrale⁹⁵⁶ a tôt fait de réagir à cette décision. Certains arbitres ont en effet rejeté des objections préliminaires contestant leur juridiction pour entendre un « grief » de congédiement consécutif à une fausse déclaration à l'embauche. Par exemple, l'arbitre R. Breton juge que la décision de la Cour d'appel qu'il qualifie de « certitude tranquille » cadre mal avec la jurisprudence de la Cour suprême du Canada⁹⁵⁷. Cet arbitre par ailleurs s'interroge sérieusement sur la pertinence du contrat individuel en contexte de régime de convention collective et adopte la position ontarienne en la matière, énoncée dans la décision *Gould Manufacturing of Canada Ltd.*⁹⁵⁸, qui veut que :

ter le délai de préavis et ne pourrait être condamné à des dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat (voir à la p. 626).

Voir toutefois à ce sujet : JAVILLIER, à la p. 150. Cet auteur indique que même si le contrat est déclaré nul *ab initio*, le salarié reste protégé en cas d'accident de travail et a droit à son salaire ainsi qu'aux indemnités de préavis et de licenciement.

954. Voir : *Ville de Montréal-Est, Cité de la Pointe-aux-Trembles c. J.-D. Gagnon, H. Desroches, Y. Lavallée et L'Association des pompiers de Montréal-Est et Pointe-aux-Trembles*, (1978) C.A. 100.

955. *Ibid.*, p. 102.

956. Voir à ce sujet : *Foyer le Blanc Sommet c. Union des employés de service, section locale 298 (FTQ)*, (1978) S.A.G. 205, R. Breton, arbitre. *Iron Ore Co. of Canada c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5567*, (1979) S.A.G. 1092, R. Tremblay, arbitre; *Syndicat des employés de l'Hôpital du Sacré-Coeur c. Hôpital du Sacré-Coeur*, A.H.P.Q. no 327-03-10, le 26 novembre 1979, J.-J. Turcotte, arbitre.

957. L'arbitre se rapporte alors aux décisions suivantes : *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, (1959) R.C.S. 206 et *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, (1976) 1 R.C.S. 718.

958. *Gould Manufacturing of Canada Ltd. c. The United Steelworkers of America*, 1973, CLLC, par. 14 161, M.M. les juges Lacourcière et Hughes (Ontario Divisional Court).

« since the grievor came within the scope of the collective agreement, the employer cannot rely on the doctrine of repudiation for intentional misrepresentation in order to avoid the operation of such collective agreement governing conditions of employment. This would be disruptive of peaceful labour relations and repugnant to the entire scheme and purpose of *The Labour Relations Act*. Once the grievor served his probationary term, the rights and responsibilities of his employment relationship were governed by the collective agreement, and subject to the grievance procedure therein »⁹⁵⁹.

L'arbitre R. Tremblay adopte quant à lui une vision civiliste du problème. Selon ce dernier, si le contrat est nul, l'arbitre n'a pas juridiction pour se prononcer sur le vice de consentement par erreur⁹⁶⁰. Toutefois, tant qu'il n'est pas annulé par un tribunal civil, le contrat jouirait d'une présomption de validité. Il affirme à ce sujet :

« Tant et aussi longtemps que l'employeur n'aura pas demandé (sic) devant le tribunal compétent l'annulation du contrat de travail individuel du plaignant, ce contrat jouit de la présomption de validité qui fait du plaignant un employé régulier régi par la convention et donnant à l'arbitre juridiction.

Bien entendu, si l'employeur prend cette procédure en annulation du contrat de travail individuel devant le tribunal compétent et obtient jugement annulant ce contrat, l'arbitre de grief perdra aussitôt toute juridiction pour entendre le grief du plaignant à l'encontre de son congédiement »⁹⁶¹.

Cette dernière position, si elle est plus conforme aux principes généraux que nous soutenons ne solutionne pas pour autant le problème car elle admet que, passé une certaine étape, l'arbitre n'a plus juridiction. La position favorable à la reconnaissance de la juridiction, cependant, est sujette à caution sur le plan constitutionnel⁹⁶².

Sur le plan normatif, nous favorisons l'approche ontarienne énoncée dans l'arrêt *Gould Manufacturing of Canada Ltd.* Nous

959. *Ibid.*, à la p. 14 739.

960. L'arbitre R. Tremblay suit donc le *ratio decidendi* de la Cour d'appel dans l'arrêt *Ville de Montréal-Est*, précité.

961. *In Iron Ore*, précitée, à la p. 1100.

962. Le problème a trait à l'application de l'article 96 du *B.N.A. Act*, 1867, 30-31 Victoria, c. 3.

croions en effet qu'il est pertinent que l'arbitre de griefs ait compétence pour décider de ce type de congédiement. Comme nous le verrons, les arbitres ont énoncé des critères pour déterminer quand, à la suite d'une fausse déclaration, l'employeur était justifié de congédier le salarié. Ces principes tiennent compte des intérêts respectifs de l'employeur et du salarié et sont plus souples que ceux de la théorie civiliste. Mais des problèmes importants sont soulevés sur le plan théorique.

Ils ont trait à l'épineuse question de l'existence du contrat individuel de travail dans un contexte de régime collectif. Le sujet est des plus délicats. La Cour d'appel du Québec, dans la décision *Ville de Montréal-Est*, fonde toute sa décision sur la coexistence du contrat individuel de travail et de la convention collective. Pour M. le juge Bélanger, le contrat de travail est le « substratum de la convention collective dont toutefois il ne procède pas »⁹⁶³. Partant de cette prémisse, l'arbitre de griefs n'aurait pas compétence parce que le litige relatif à la nullité du contrat de travail ne constitue pas un grief au sens du *Code du travail*⁹⁶⁴. Comme l'indique l'Honorable juge :

« Dans l'espèce, il n'était pas question réellement de congédiement pour cause d'un salarié bénéficiaire d'un louage de service valide convenu avec l'employeur »⁹⁶⁵.

La décision de la Cour d'appel est correcte dans l'hypothèse où il est nécessaire qu'il existe un contrat de travail individuel pour qu'un travailleur puisse bénéficier des avantages d'une convention collective. Mais si nous supposons que l'existence de ce contrat n'est pas une condition nécessaire, la solution du litige pourra être tout autre. Toute la question tourne donc à notre avis autour de l'interprétation du concept de « salarié » à l'article 1 du *Code du travail*⁹⁶⁶. Il existe deux écoles à ce sujet. La première, qualifiée de civiliste, exige qu'un lien de subordination juridique existe d'abord, que le travailleur soit lié par un contrat de travail, pour être qualifié de salarié. C'est actuellement la tendance prédominante dans la jurisprudence des « organismes chargés de l'administra-

963. *Ville de Montréal-Est*, précitée, à la p. 101.

964. A l'article 1f), le grief est défini comme « Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ».

965. *Ville de Montréal-Est*, précitée, à la p. 101.

966. Ce concept est défini (en partie) comme :

« Une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération... »

tion des lois du travail »⁹⁶⁷. L'autre école prône au contraire la doctrine de la relation de travail. F. Morin la résume ainsi :

« Selon cette nouvelle approche, il devrait s'agir d'un salarié, d'un bénéficiaire des lois du travail, chaque fois qu'une personne exécute elle-même un travail pour autrui et qu'elle reçoit en retour une rémunération qualifiée de salaire. Cette théorie exige de considérer le salarié comme un membre actif d'une entreprise envisagée alors à titre d'institution et non plus comme un simple agrégat d'objets de propriété. En mettant ses services à la disposition d'une telle entreprise-institution, le salarié se soumettrait de ce seul fait, toujours selon cette théorie, aux règles qui la régissent et qui auraient été établies au-delà de son concours personnel et direct : le Code du travail, la convention collective et autres actes similaires. Travailler dans le cadre d'une entreprise conférerait ainsi le statut de salarié et l'accord de volonté initial ne produirait d'effet que pour les fins immédiates de l'embauchage »⁹⁶⁸.

Selon cette deuxième tendance, l'arbitre de griefs pourrait avoir juridiction, la problématique de la nullité du contrat de travail ne constituant plus le cœur du débat.

Il semble donc exister une possibilité théorique de donner juridiction à l'arbitre dans ce type de congédiement mais elle implique des changements majeurs dans l'analyse juridique qui prévaut actuellement. La doctrine de la relation de travail est certes alléchant dans la solution de la question spécifique à l'étude mais nous croyons qu'une étude très approfondie devra précéder son acceptation par la doctrine et la jurisprudence. Nous nous sommes jusqu'à maintenant prononcés en faveur de la première école, parce qu'elle solutionne et évite des problèmes juridiques. Sommairement, nous croyons à la survivance du contrat de travail (dans le sens civiliste du terme) en présence d'une convention collective. Il faut admettre toutefois que ce sont des concepts empruntés à deux réalités très différentes et qu'une « coexistence pacifique » peut s'avérer difficile à maintenir, comme dans le cas des congédiements consécutifs à la falsification du formulaire d'embauche. La question de droit reste donc ouverte à des opinions originales et des études approfondies qui malheureusement n'existent pas encore au Québec.

967. F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec*. Les éditions Thémis Inc., Montréal, 1978, à la p. 26.

968. *Ibid.*, aux pp. 26-27.

Quoi qu'il en soit, en supposant maintenant que la juridiction de l'arbitre soit sauve — ce qui est loin d'être acquis — nous allons voir maintenant comment les arbitres ont évalué jusqu'à présent la gravité de ce manquement.

Les omissions du salarié portent généralement sur trois types de renseignements. Il s'agit de l'âge ⁹⁶⁹, des antécédents judiciaires ⁹⁷⁰ et de l'état de santé du salarié ⁹⁷¹.

Les arbitres considèrent, par ailleurs, plusieurs facteurs. Par exemple, pour évaluer l'omission de déclarer un dossier judiciaire, J.-D. Gagnon retient les facteurs suivants :

« ... le temps pendant lequel le salarié licencié a été au service de l'employeur, la gravité des offenses pour lesquelles il (le salarié) avait été condamné, la mention expresse contenue au questionnaire présenté au salarié que toute fausse déclaration de sa part constituerait le cas échéant une cause de renvoi, la rapidité avec laquelle l'employeur a sévi contre le salarié (...) et surtout la pertinence de l'infraction pour laquelle il avait été condamné eu égard à la fonction qui lui avait été par la suite confiée... » ⁹⁷².

La relation entre le fait non déclaré à l'embauche et la fonction du salarié semble être un facteur déterminant pour les arbitres. Certains vérifient si les faussetés sont dues à une inattention du salarié ou faites sciemment et si elles étaient connues du salarié au moment de l'embauche ; ils en tiennent compte dans l'appréciation de la sanction du salarié. L'arbitre ontarien G. Simmes, dans la décision *Douglas Aircraft Co Of Canada* résume ainsi la question :

969. Voir par exemple : *Hôpital Saint-Michel* c. *Syndicat des employés de l'Hôpital Saint-Michel*, R.D.C.D. no 529-1, le 31 oct. 1967, C. Bisson, président ; *Mine Mills and Smelter Workers*, local 598 c. *Falconbridge Nickel Mines Ltd.*, (1956) 7 L.A.C. 78 ; *Hôtel-Dieu de Montréal* c. L. Vaillancourt et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325003-19, le 21 jan. 1972, A. Gervais, arbitre.

970. Voir : *Inter City Truck Lines Ltd.*, précitée ; *Association des pompiers de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles* c. *Service de prévention des incendies de Montréal-Est et Pointe-aux-Trembles*, (1976) S.A.G. 1418, J.-D. Gagnon, président.

971. Voir : *Compagnie générale électrique du Canada Ltée* c. *Syndicat international des travailleurs de l'électricité de radio et de machinerie*, (1975) S.A.G. 552, R. Tremblay, président ; *Syndicat des employés de bureau de journaux* c. *La Presse Ltée*, (1975) S.A.G. 1706, J.-D. Gagnon, arbitre ; *S.C.F.P.* c. *Centre hospitalier de Laval*, (1976) S.A.G. 241, B. Yaccarini, arbitre ; *Union des employés de service, local 298* c. *Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, (1976) S.A.G. 247, J.-D. Gagnon, président.

972. *Service de prévention des incendies de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles*, précitée, p. 1422.

« ... From the foregoing decisions, including the American ones, there appears to be at least four possible results that may arise whenever an applicant falsifies his employment application form to which a statement is attached signifying that the information which he is giving is the truth. One, is the information which is withheld or wrongly given, is innocently withheld or given. Then, if that information is not material to the job performance, the employee will in all likelihood not be dismissed from employment when this error is subsequently discovered. Secondly, if the information is material to the performance of the job then, notwithstanding the fact that it has been innocently withheld or given the employee may indeed be dismissed. Thirdly, in instances where the information is deliberately withheld or knowingly falsely given in attempt to gain employment then, when subsequently discovered, the false misrepresentation will be sufficient grounds to terminate the employment relationship. The fourth and final possible result may involve a waiver of the right of the employer to terminate the employment relationship if his conduct clearly indicates that he condones that which the applicant has done » ⁹⁷³.

En résumé, au Québec, la falsification du formulaire d'embauche peut constituer un motif valable pour congédier un salarié ou pour demander l'annulation de son contrat de travail. De sérieuses questions sont soulevées quant à la compétence des arbitres dans ce domaine. Nous pensons par ailleurs que des amendements à la *Charte des droits et libertés de la personne* pourraient solutionner en partie cette question, par exemple en prohibant, sauf exception, à l'employeur de poser certaines questions au moment de l'embauche.

Le lecteur trouvera au tableau 20 les décisions relatives à la falsification du formulaire d'embauche.

TABLEAU 20
LA FALSIFICATION DU FORMULAIRE D'EMBAUCHE
(N = 13)

175 —	307 —	631 —	950 —	997 —	1013 —	1020 —	1024 —	1098 —
1252 —	1394 —	1400 —	1424					

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve en annexe.

973. *Douglas Aircraft Co. of Canada* c. *U.A.W. local 1967*, (1973) 2 L.A.C. (2d) 147 Simmes.

iv) *Le conflit d'intérêts et la corruption dans la Fonction publique provinciale*

Nous abordons dans ce paragraphe l'une des règles élémentaires d'éthique des membres de la Fonction publique, celle du désintéressement et de l'impartialité. Cette règle impérative se traduit par la primauté en toutes circonstances de l'intérêt général sur tout intérêt particulier. Elle impose au serviteur public, dans l'accomplissement de ses fonctions, une moralité et une éthique rigoureuses qui ne sauraient tolérer en aucun cas des situations de corruption et de conflit d'intérêts réels ou potentiels. Le droit positif, en voulant réprimer ces situations, s'adresse directement à la conscience des employés de l'État ⁹⁷⁴.

— Corruption

La corruption s'entend du fait de :

« ... solliciter ou accepter directement ou indirectement pour soi-même ou pour toute autre personne, toute gratification, faveur, somme d'argent ou récompense de quelque nature que ce soit avec l'intention d'entraver le cours normal de l'administration » ⁹⁷⁵.

Cette définition recoupe la corruption administrative sous toutes ses formes, qu'il s'agisse de fraude, de trafic d'influence ou de pot-de-vin. Même si la corruption n'est pas l'objet d'une prohibition statutaire expresse, elle se trouve en substance dans le serment d'office qui doit prêter, avant d'entrer en service, tout fonctionnaire ⁹⁷⁶. Tout manquement à ce serment peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire ⁹⁷⁷. L'analyse des sentences arbitrales sous ce thème nous permet du reste de présenter les observations suivantes.

Malgré le libellé du serment d'allégeance et d'office, cette forme particulière de dérogation ne semble pas avoir été considérée autrement qu'à titre de manquement à l'obligation de loyauté du salarié. Ainsi, en aucun cas, les arbitres n'ont-ils fait allusion à ce serment ⁹⁷⁸. On semble également dans la même mesure vou-

974. GARANT, *op. cit.*, pp. 255 et seq.

975. *Ibid.*, p. 256.

976. Nous avons déjà cité au long ce serment, à la note 892, p. 339.

977. GARANT, *op. cit.*, p. 259.

978. La prestation du serment d'allégeance et d'office ne présenterait aucune incidence, l'arbitre, en semblables circonstances, ne parlant que de loyauté et d'intégrité en termes généraux.

loir ignorer l'article 108 de la *Loi sur la fonction publique qui édicte* que :

« Un membre du personnel de la fonction publique qui a prêté serment ou qui a fait une affirmation visés dans l'article 106 et qui y contrevient doit être immédiatement destitué en la manière prévue par la présente loi ».

Au contraire, a-t-on cherché à expliquer, à excuser la conduite du fonctionnaire impliqué :

« La sanction qu'appelle la répression de semblable faute doit être tempérée par la nature et la gravité de la faute. À ce titre, l'importance des sommes d'argent perçues, la pluralité des infractions commises, la présence ou l'absence de sollicitation, la preuve que l'impartialité du fonctionnaire ait été affectée ou non et l'influence possible sur d'autres employés du gouvernement doivent être considérés » ⁹⁷⁹.

Tout en concevant que le comportement déviant du fonctionnaire mérite une mesure disciplinaire, les arbitres, à l'aide de la théorie des circonstances atténuantes, considèrent la gravité objective de la faute en la replaçant dans son contexte précis ⁹⁸⁰.

— Le conflit d'intérêts

La notion de conflit d'intérêts dans la Fonction publique évoque l'idée de l'agent qui se place dans une situation où des intérêts privés risquent d'être préférés à l'intérêt public :

« ... ou bien le fonctionnaire profite de la situation pour favoriser ses intérêts personnels ou tout autre intérêt auquel il est redevable ; ou bien il se soumet à des allégeances ou relations

Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Yvon Doré*, D.F.P.Q., dossier no 01-68-4012, le 16 mars 1972, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Alexandre Roy*, D.F.P.Q., dossier no 02-68-5260, le 29 mai 1972, H. Lande, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Réjean Gagnon*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-2007, le 20 oct. 1976, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Camille Gingras*, D.F.P.Q., dossier no 02-75-4612, le 29 août 1977, J. Bérubé, arbitre.

979. *Camille Gingras*, précitée. Ainsi, l'acceptation d'une somme d'argent devient la réception d'un pourboire accepté par courtoisie ; *Yvon Doré*, précitée à la note précédente ; le trafic d'influences est excusé en raison de l'amitié et du sens gratuit des gestes posés ; *Alexandre Roy*, précitée.

980. Cette ouverture sur des considérations extérieures et objectives se fait au détriment des caractéristiques du service public et de ses exigences. Les impératifs de l'intérêt public ne semblent pas prévaloir. Voir : *Camille Gingras*, précitée.

qui peuvent gêner l'intégrité que le service public exige de lui ; ou bien il s'adonne à des activités qui risquent de l'amener dans une opposition morale, une lutte de sentiments contraires » 981.

La Fonction publique exige une forme de désintéressement nettement caractérisée qui place le fonctionnaire dans une situation différente de celle de l'employé ordinaire. Il doit ainsi s'interdire toute participation à une décision gouvernementale ou à une relation contractuelle touchant de façon particulière son intérêt personnel 982. L'article 99 de la *Loi sur la Fonction publique* prévoit une disposition à caractère général relative à ce type de situation :

« 99.

Nul membre du personnel de la fonction publique ne peut, sous peine de destitution, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.

Toutefois, il n'y a pas lieu à destitution si un tel intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec toute diligence possible ; il en est de même, si lors d'une affectation d'une promotion ou d'une mutation, il s'en départit avec la même diligence. » 983

Cet intérêt direct ou indirect dans une entreprise peut prendre la forme d'un contrat que le fonctionnaire passerait avec lui-même 984 ou avec une personne liée ou proche 985. Observons par ailleurs que cette disposition n'interdit pas purement et simplement à un fonctionnaire de contracter avec le Gouvernement ; il faut que l'intérêt qu'il a dans ce contrat entre en conflit avec les devoirs de son poste 986. À cet effet, les arbitres n'exigent pas une preuve précise du fait que le fonctionnaire ait profité de sa charge

981. GARANT, *op. cit.*, p. 261.

982. *Ibid.*, à la p. 263.

983. Voir aussi à ce sujet l'article 7 du *Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions*, (1979) G.O. II, 2381.

984. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Richard Caumartin*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-0075, le 28 oct. 1976, J. Bérubé, arbitre.

985. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *Michel Audet*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-4377, le 15 février 1977, J.A. Crowe, arbitre. Il s'agissait de l'épouse du plaignant.

986. Voir : GARANT, *op. cit.*, p. 272.

pour servir son intérêt. Il suffit dans un cas semblable de démontrer une situation de conflit, d'opposition, une probabilité réelle de partialité, et la faute est prouvée 987. Dans la même veine, le caractère peu lucratif de l'opération, le cas échéant, n'est pas un facteur atténuant 988.

Le lecteur trouvera au tableau 21 les décisions relatives à cette sous-section.

TABEAU 21
LA CORRUPTION ET LES CONFLITS
D'INTÉRÊTS DANS LA
FONCTION PUBLIQUE PROVINCIALE
(N = 9)

181	—	646	—	663	—	1036	—	1107	—	1144	—	1162	—	1246	—	1260
-----	---	-----	---	-----	---	------	---	------	---	------	---	------	---	------	---	------

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on trouvera en annexe.

v) *De l'emploi secondaire et de la concurrence envers l'employeur*

L'obligation de loyauté du salarié implique aussi qu'il consacre à son employeur le temps qu'il s'est engagé à lui accorder. Évidemment cela implique qu'il doit être présent pendant les heures de travail mais aussi qu'il ne doit pas, hors des heures de travail, compromettre sa capacité de travailler par d'autres activités. Nous pensons ici à la question du droit du salarié d'occuper un emploi secondaire.

Rien dans la loi n'interdit le cumul d'emplois. Ce principe général est toutefois assorti d'une réserve importante. Comme l'indique l'auteur A. Rousseau : « l'emploi secondaire ne doit pas empêcher le salarié de fournir son plein rendement et cet emploi ne saurait constituer un champ de concurrence directe à l'employeur principal » 989. Donc en principe, si la fonction principale d'un sa-

987. Les arbitres parlent d'opposition morale, de lutte de sentiments contraires. Voir : *Richard Caumartin*, précitée ; *Michel Audet*, précitée.

988. *Ibid.*

989. ROUSSEAU, *loc. cit.*, p. 22.

A titre d'arbitre, il reprenait ce principe en ces termes dans la décision S.A.Q. : « ...celui qui s'engage chez un employeur, adhérant ainsi à une communauté de travail, doit consacrer à cet employeur ou à cette entreprise tout le temps et toute la diligence que suppose la relation individuelle de travail. Le droit des rapports individuels de travail traduit cette obligation par un devoir de loyauté qui n'est lui-même qu'une manifestation particulière de la bonne foi qui doit présider à l'exécution des conven-

larié le lui permet, il peut impunément travailler le soir dans une autre entreprise. Toutefois, cela ne doit pas constituer une concurrence envers son employeur principal. Le salarié doit par ailleurs être aussi apte à son travail principal qu'il le serait s'il n'avait pas exercé l'autre emploi.

- Certaines fonctions se concilient mal avec l'exercice d'un travail secondaire. Tel est le cas des policiers. Nous trouvons à ce sujet des guides utiles dans les décisions *Ville d'Asbestos*⁹⁹⁰ et *Ville de Sorel*⁹⁹¹. Ainsi seraient compatibles avec la fonction de policier
- le fait d'être huissier hors des heures de travail
 - le fait de conduire un autobus scolaire sur une base irrégulière et pour une heure à chaque occasion
 - le fait d'écrire des chroniques sportives dans un journal local.

Par contre, être camionneur, représentant de vente d'équipement d'incendie et chroniqueur de potins⁹⁹² seraient des fonctions incompatibles avec le statut de policier.

La question du double emploi est aussi soulevée lorsqu'un salarié travaille pour un autre employeur alors qu'il est en congé-maladie⁹⁹³. L'arbitre P.-A. Lachapelle énonce en ces termes le princi-

pe à appliquer, dans la décision *Le Pavillon Georges-Frédéric*⁹⁹⁴.

« Pour bénéficier d'un congé-maladie, l'employé doit être atteint d'une maladie telle qu'il ne puisse poursuivre sans repos l'exécution normale de son travail. L'obligation de fidélité découlant du contrat individuel de travail qui le lie à son employeur, lui interdit, en outre, durant cette période de rétablissement, d'accomplir un travail rémunérateur ou non, de préférence et au détriment de son travail régulier. Par ailleurs, lorsque l'employé en période de congé-maladie effectue pour autrui un travail rémunéré, il contrevient au but compensateur recherché par l'indemnité de congé-maladie »⁹⁹⁵.

Sur le plan théorique, le contrat de travail subsiste pendant que le salarié est en congé-maladie. Seules certaines obligations sont suspendues, comme c'est le cas pendant une grève. Toutefois l'obligation de loyauté subsiste, cette dernière produisant ses effets autant au travail qu'à l'extérieur. Lorsque le salarié se voit accorder un congé-maladie par suite d'une ordonnance médicale, il doit voir à ne pas compromettre ses possibilités de reprendre son travail normal. Comme l'indique l'arbitre A.C. Côté dans la décision *Hôpital Ste-Marie de Trois-Rivières*, précitée :

« Eu égard au caractère récupérateur du congé de maladie, on doit conclure que pendant cette période, un salarié a envers son employeur comme contrepartie des compensations touchées, une obligation stricte de se conformer aux prescriptions médicales destinées à rétablir son état de santé »⁹⁹⁶.

Si le salarié contrevient à cette obligation, l'employeur peut sévir en refusant de lui donner l'indemnité d'incapacité prévue⁹⁹⁷. Le congédiement pur et simple peut dans certaines circonstances être la mesure appropriée. Ce serait le cas lorsqu'un salarié demande un congé-maladie de deux mois sur présentation d'un certificat médical, pour aller travailler à temps plein chez un autre em-

990. *Ville d'Asbestos* c. *Association des policiers municipaux d'Asbestos*, (1970) S.A.G. 356. E. Manier, arbitre.

991. Voir : *Cité de Sorel* c. *Association des policiers-pompier de Sorel*, (1974) S.A.G. 1821. C. Beaulieu, arbitre.

992. L'arbitre Beaulieu écrit à ce sujet dans la décision *Cité de Sorel* :

« la chronique de potins est incompatible à cause des affirmations que le policier fait (Ex. sur les serveuses de discothèques). De plus à cause des positions qu'il y prend, il est susceptible de se faire des ennemis ».

993. Voir à ce sujet : *Le Château Champlain* c. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 300*, (1971) S.A.G. 1019. P.-A. Lachapelle, arbitre ; *Steinberg Ltée* c. *Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 422. P. Imbeau, arbitre ; *C. Bernard et Syndicat des travailleurs des produits chimiques de Mc Masterville* c. *Canadian Industries Ltd.*, (1979) S.A.G. 1242. J.-G. Clément, arbitre ; *Syndicat national des employés de l'Hôpital Charles-Lemoyne* c. *Hôpital Charles-Lemoyne*, A.H.P.Q. no 327-03-09, le 7 mars 1978. J. Sylvestre, président ; *Hôpital Ste-Marie de*

pe à appliquer, dans la décision *Le Pavillon Georges-Frédéric*⁹⁹⁴.

« Pour bénéficier d'un congé-maladie, l'employé doit être atteint d'une maladie telle qu'il ne puisse poursuivre sans repos l'exécution normale de son travail. L'obligation de fidélité découlant du contrat individuel de travail qui le lie à son employeur, lui interdit, en outre, durant cette période de rétablissement, d'accomplir un travail rémunérateur ou non, de préférence et au détriment de son travail régulier. Par ailleurs, lorsque l'employé en période de congé-maladie effectue pour autrui un travail rémunéré, il contrevient au but compensateur recherché par l'indemnité de congé-maladie »⁹⁹⁵.

Sur le plan théorique, le contrat de travail subsiste pendant que le salarié est en congé-maladie. Seules certaines obligations sont suspendues, comme c'est le cas pendant une grève. Toutefois l'obligation de loyauté subsiste, cette dernière produisant ses effets autant au travail qu'à l'extérieur. Lorsque le salarié se voit accorder un congé-maladie par suite d'une ordonnance médicale, il doit voir à ne pas compromettre ses possibilités de reprendre son travail normal. Comme l'indique l'arbitre A.C. Côté dans la décision *Hôpital Ste-Marie de Trois-Rivières*, précitée :

« Eu égard au caractère récupérateur du congé de maladie, on doit conclure que pendant cette période, un salarié a envers son employeur comme contrepartie des compensations touchées, une obligation stricte de se conformer aux prescriptions médicales destinées à rétablir son état de santé »⁹⁹⁶.

Si le salarié contrevient à cette obligation, l'employeur peut sévir en refusant de lui donner l'indemnité d'incapacité prévue⁹⁹⁷. Le congédiement pur et simple peut dans certaines circonstances être la mesure appropriée. Ce serait le cas lorsqu'un salarié demande un congé-maladie de deux mois sur présentation d'un certificat médical, pour aller travailler à temps plein chez un autre em-

Trois-Rivières c. *Syndicat des employés du Centre hospitalier Ste-Marie de Trois-Rivières (CSM)*, A.H.P.Q. no 326-01-12, le 22 septembre 1977. A.C. Côté, président ; *Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.* c. *S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1267. A. Rousseau, arbitre ; *Pavillon Georges-Frédéric* c. *Syndicat national des employés du Pavillon Georges-Frédéric (CSN)*, (1973) S.A.G. 612. P.-A. Lachapelle, président.

994. *Ibid.*

995. *Ibid.*, à la p. 616.

996. *Ibid.*, à la p. 16.

997. Voir *Canadian Industries Ltd.*, précitée.

ployeur⁹⁹⁸. Certains tempéraments sont toutefois apportés à cette prohibition générale. S'il est prouvé que le second emploi n'entraîne pas les chances de réadaptation et de guérison ou que le salarié peut tout de même exercer un travail subsidiaire sans toutefois être en mesure d'exécuter diligemment son travail principal, il serait difficilement acceptable de blâmer le salarié⁹⁹⁹. Il s'agit évidemment d'une question de fait qui doit faire l'objet d'une évaluation sérieuse par l'arbitre. Il serait peut-être opportun en pareil cas de prévoir dans la convention collective une réduction de l'indemnité. On appliquerait alors, par analogie, la doctrine de la minimisation des dommages de la théorie générale des obligations¹⁰⁰⁰.

En ce qui a trait à la Fonction publique du Québec, certaines dispositions réglementaires régissent le double emploi de certaines catégories de fonctionnaires. Plus spécifiquement, « il est interdit à tout membre de la fonction publique qui fait partie d'un groupe-ment professionnel ou qui occupe un emploi requérant un diplôme universitaire terminal exigeant un minimum de seize (16) années d'études ou l'équivalent, d'exercer sa profession autrement que pour le compte du gouvernement »¹⁰⁰¹. Le législateur exige de ces fonctionnaires l'exclusivité de services et ce, même si le travail extérieur n'entre pas en conflit avec les devoirs de la charge occupée¹⁰⁰².

Le salarié, en vertu de son obligation de loyauté, doit en outre s'abstenir de concurrencer son employeur. Cette obligation peut même se prolonger dans le temps au-delà de la fin du contrat de travail¹⁰⁰³. Cette concurrence illicite peut prendre plusieurs for-

998. *Steinberg Ltée (Division Miracle Mart)*, précitée.

999. Voir dans cet ordre d'idées : *Le Château Champlain*, précitée ; *Le Pavillon Georges-Frédéric*, précitée.

Dans cet dernière décision, l'arbitre P.-A. Lachapelle conclut :

« Dans ces conditions, il faut tenir que, même si la preuve révèle que la plaignante était capable d'un certain travail ce vendredi en question, elle n'établit pas toutefois une présomption suffisante permettant de conclure valablement que la plaignante était capable d'exécuter ce jour-là son travail régulier à l'hôpital » à la p. 617.

1000. Voir : BAUDOUIN, p. 299 ; GAGNON, LEBEL, VERGE, p. 47.

1001. Voir : Art. 6, *Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions*, (1979) G.O. II, 2381.

1002. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et R. Simoneau*, D.F.P.O., dossier no 04-75-8522, le 3 mars 1978, J. Bérubé, arbitre.

1003. Voir : ROUSSEAU, *loc. cit.*, à la p. 23. Les clauses restrictives, relatives à la non-concurrence doivent toutefois ne pas contrevvenir à l'ordre public, par leur durée ou

mes. Le salarié peut, par exemple, exercer un commerce de même nature que celui de son employeur et solliciter ses clients pendant ou hors des heures régulières de travail. L'arbitre B. Yaccarini pose la question en ces termes :

« La question essentielle, primordiale à résoudre est celle-ci. La conduite d'un employé, représentant son employeur dans ses relations avec les tiers (les clients) constitue-t-elle un acte répréhensible méritant sanctions lorsque cet employé traite directement en son nom personnel avec ce tiers pour lui vendre une marchandise qui habituellement est vendue par cet employeur ?¹⁰⁰⁴ »

Pour ce dernier, la réponse ne peut qu'être affirmative. Lorsqu'un salarié se place directement en conflit d'intérêts avec son employeur, ce dernier peut le mettre en demeure de cesser cette concurrence et, à défaut, le congédier¹⁰⁰⁵.

Le lecteur trouvera au tableau 22 les décisions relatives au double emploi et à la concurrence.

TABLEAU 22
LE DOUBLE EMPLOI ET LA CONCURRENCE
ENVERS L'EMPLOYEUR
(N = 14)

Double emploi	370	—	595	—	707	—	714	—	763	—	859	—	882	—
	1163	—	1205	—	1261	—	1404	—	1471	—		—		—
Concurrence	515	—	1408											

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

2. La conduite répréhensible à l'égard d'autres salariés ou de tiers

La mauvaise conduite du salarié ne met pas toujours en cause l'employeur ; elle peut impliquer d'autres salariés ou même de tier-

étendue géographique indues. Voir : *R.H. Cameron c. Canadian Factors Corporation Ltd.*, (1971) R.C.S. 148.

1004. *Union des employés de commerce, local 500 (FTO) c. Steinberg Ltée (Division Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 103. B. Yaccarini, arbitre.

1005. Voir : *Coopérative agricole de Granby c. Syndicat des employés de la Coopérative agricole de Granby (CSN)*, (1979) S.A.G. 1381, M. Gilbert, arbitre. Voir aussi : *Fraternité des policiers de la Ville de Baie-Comeau c. Ville de Baie-Comeau* (1969) R.D.T. 92, J. Dupont, arbitre.

ces personnes comme des patients, des clients de l'entreprise, des élèves, etc.

i) La conduite à l'égard d'autres salariés

Toute une gamme de manquements peuvent être commis par le salarié envers ses compagnons de travail. Il peut par exemple voler, les assaillir ou les injurier. De telles fautes contreviennent aux normes de la discipline industrielle et peuvent être sanctionnées par l'employeur, en sus de tous recours civils ou criminels à la disposition du salarié lésé.

Les manquements invoqués le plus souvent par l'employeur impliquent le langage grossier, les injures et actes indécents envers d'autres salariés ainsi que les bagarres pendant les heures et sur les lieux de travail ¹⁰⁰⁶.

La bagarre entre deux salariés peut justifier une mesure disciplinaire et dans certaines circonstances le congédiement peut être la mesure corrective appropriée. Cette faute est plus ou moins grave, selon qu'elle est commise sur les lieux du travail ou ailleurs, ou selon que la production est en cours ou non ¹⁰⁰⁷. Les conséquences réelles ou potentielles sont aussi à considérer dans l'évaluation de la gravité objective de la faute. Ainsi, se battre dans un endroit très dangereux est plus grave que dans un lieu sûr ¹⁰⁰⁸. Un arbitre a même considéré qu'une bagarre amicale était plus grave qu'une bataille en règle parce qu'elle démontrait l'insouciance des salariés en cause ¹⁰⁰⁹. Certaines circonstances telles la connaissance des règlements à ce sujet par le salarié déviant, la provocation de sa part, aggravent la faute. Il en serait de même lorsque la bagarre a lieu sur un chantier éloigné où une « étincelle peut avoir des répercussions en chaîne » ¹⁰¹⁰. Par contre, le fait qu'il n'y ait pas de

1006. Comme nous l'étudierons dans la prochaine sous-section, l'employeur pourait sévir dans certaines circonstances précises même si de telles fautes ont lieu hors des heures et lieux de travail.

1007. Voir : *Diana Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (CSM)*, (1974) S.A.G. 1532, P. Dionne, arbitre. Voir aussi : YOUNG (1978), pp. 87 et seq.; YOUNG (1980), pp. 89 et seq.; PALMER, pp. 256-9; BROWN et BEATTY, pp. 324 et seq.

1008. Voir : *Quebec Iron & Titanium Co. c. Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSM)*, R.D.C.D. no 755-2, le 11 juin 1969, E. Marier, président.

1009. Voir : *Diana Inc.*, précitée.

1010. Voir : *Bédard Grand-Checo c. Union des opérateurs de machinerie lourde de Québec, local 791*, (1974) S.A.G. 1081, C. Lauzon, arbitre.

préméditation ni conséquences dommageables atténuent la gravité de la faute ¹⁰¹¹. Soulignons qu'un sentiment d'animosité entre deux salariés peut expliquer un tel manquement, mais ne le justifie pas, selon l'arbitre E. Marier, dans la décision *Quebec Iron & Titanium*, précitée.

En ce qui a trait aux manquements relatifs au langage injurieux ou aux actes indécents envers un autre salarié ils sont le plus souvent jumelés à d'autres manquements si bien qu'il est difficile de tirer des conclusions spécifiques quant à ce mauvais comportement. Les fautes de ce type, si elles ne méritent pas généralement le congédiement, justifient par contre l'employeur à sévir de façon progressive. Quelques récidives s'avèrent fatales au salarié récalcitrant.

Le langage obscène et certains actes indécents peuvent constituer du harcèlement sexuel. Ce concept, à notre connaissance, n'a pas encore été mentionné dans la jurisprudence publiée. La *Charte des droits et libertés de la personne* retient comme facteur de discrimination le sexe et l'orientation sexuelle à l'article 10 ¹⁰¹². Le harcèlement sexuel n'est toutefois pas défini dans la loi. À cet égard, la jurisprudence arbitrale américaine, analysée par l'auteur M. Marmo ¹⁰¹³ conclut aux « sexual harassment » dans les situations suivantes. L'auteur affirme :

« In sum, arbitrators have held that unacceptable sexual harassment has occurred in three different situations : where unwanted physical contact occurs, where remarks are made or actions (obscene gestures, taping obscene pictures to a woman's locker) are taken by a man directed at a woman, and finally where something is seen or heard by a woman, although it was not specifically directed at her. In some instances, this attempt at defining sexual harassment involves the modification of standards of acceptable industrial behavior to recognize sexual differences. In other instances, arbitrators harboring pro-

1011. *Ibid.*

1012. Voir à cet égard : Commission des droits de la personne du Québec, *Le harcèlement fondé sur le sexe ou harcèlement sexuel et la Charte des droits et libertés de la personne*, Montréal, 1981, 20p.

1013. M. MARMO, « Arbitrating Sex Harassment Cases », (1980) 35 *Arbitration Journal*, pp. 35-40.

Cet article étudie les décisions relatives au harcèlement sexuel entre les salariés uniquement et non pas au harcèlement qu'un employeur pourrait faire subir au salarié. Soulignons que cet auteur n'a pu répertorier que dix-neuf décisions arbitrales à ce sujet sur une période de vingt ans.

tectionist sentiments have established new and more stringent standards of behavior because women are present » 1014.

En *common law*, il existe un « implied term » (clause contractuelle implicite) dans le contrat de travail selon lequel

« every male employee who in the course of his employment comes in contact with female employees implicitly covenants and contracts with his employer to conduct himself in a decent and seemly manner » 1015.

Une telle obligation peut être reconnue aux salariés des deux sexes, en droit civil par l'intermédiaire de l'article 1024 C.c. Il reste maintenant aux arbitres à se prononcer à ce sujet.

Enfin quelques décisions concernent divers autres manquements, tel que l'incompatibilité de caractère avec le groupe de travail ou le fait de déranger constamment les autres salariés. Ces manquements peuvent mériter une sanction lorsque plusieurs récurrences surviennent suivies d'avertissements de l'employeur. Le refus de coopération ou d'intégration d'un salarié peut en effet perturber sensiblement l'efficacité d'un service, particulièrement dans certains secteurs tels l'éducation ou le domaine de la santé. Devant un refus persistant d'intégration de la part d'un salarié, la mutation serait de mise comme l'indique l'arbitre J.-M. Morency dans la décision C.E.C.M. 1016. Cette mutation ne constituerait toutefois pas une mesure disciplinaire. On peut aussi mentionner en terminant que le fait que ses compagnons de travail se plaignent du comportement d'un salarié à leur égard peut être retenu comme facteur aggravant 1017.

1014. *Ibid.* p. 37.

1015. *Ibid.*, p. 40.

1016. *Alliance des professeurs de Montréal c. C.E.C.M.*, (1978) S.A.G. 1121, J.-M. Morency, président. Ce dernier affirme en effet :

« Nous croyons qu'il s'agit ici de l'exercice d'une responsabilité que l'employeur devait assumer, devant un conflit de personnalité qui perdurait et qui risquait de se prolonger au détriment de tous ceux qui étaient impliqués de près ou de loin : élèves, professeurs et directeurs.

Le tribunal s'est rendu compte que le problème des communications, les antagonismes et les conflits d'ordre pédagogique rendaient les conditions d'enseignement de plus en plus difficiles et intolérables pour assurer un climat propice à l'épanouissement de chacun », à la p. 1124.

1017. Voir : *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Dame Marie-Claire Charbonneau et C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-03, le 6 février 1969, C. Beaulieu, président. BROWN et BEATTY écrivent dans cet ordre d'idées, à la p. 342 :

« if an employee's attitude clearly demonstrated that his continued employment would present a serious risk to the employer's property or to the safety of his fellow em-

Le lecteur trouvera au tableau 23 les décisions relatives aux manquements à l'étude.

TABLEAU 23
LES COMPORTEMENTS DÉVIANTS
ENVERS D'AUTRES SALARIÉS
(N = 22)

16	—	69	—	135	—	260	—	291	—	318	—	354	—	356	—	379
435	—	476	—	569	—	630	—	702	—	814	—	866	—	881	—	968
1069	—	1085	—	1134	—	1292										

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

ii) *Conduite répréhensible à l'égard de tiers*

L'employeur peut être justifié d'imposer une mesure disciplinaire lorsque le salarié a un comportement répréhensible à l'égard de tiers, que ce soient des clients, des patients, des étudiants, etc. Les quelques décisions publiées sur ce sujet ont principalement trait à la brutalité et aux actes indécents du personnel d'un hôpital à l'encontre des patients y résidant. Ces derniers souffrent, dans la plupart des cas rapportés, d'une déficience mentale 1018 ou sont, à cause d'autres caractéristiques personnelles, dans un état d'infériorité et de dépendance envers les salariés veillant à leurs soins. Il n'est pas superflu de rappeler qu'un patient, même interné dans un établissement psychiatrique et quelle que soit sa condition physique ou mentale, a droit en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* à la sécurité, à l'intégrité physique et à la sauvegarde de sa dignité 1019.

Tout comme pour les congédiements pour vol, il semble exister deux courants chez les arbitres en cette matière de brutalité ou

ployees or if his behavior persisted over such a period of time so as to conclusively confirm his inability to alter his unco-operative attitude, his discharge might be found to be just and reasonable ».

1018. Voir à ce sujet : C.H. FRIEDMAN, « Arbitration of Discipline for Abuse of Mental Patients », (1978) 33 *Arbitration Journal*, pp. 16-22.

1019. *Charte des droits et libertés de la personne*, précitée, articles 1 et 4.

En ce qui a trait à la dignité, voir : Commission des droits de la personne du Québec, *Avis de la Commission des droits de la personne du Québec concernant les soins personnels du malade par une personne de l'autre sexe*, Montréal, 1978, 4p.

d'actes indécentes envers les patients. Le premier ¹⁰²⁰ rejette toute circonstance atténuante venant mitiger ce manquement très grave. Le second retient certains facteurs aggravants et atténuants dans l'évaluation de la gravité objective du manquement.

D'aucuns reconnaissent que les salariés d'un hôpital doivent posséder certaines qualifications spéciales pour remplir diligemment leurs obligations. Traitant du rôle d'infirmier dans un hôpital, l'arbitre C. Beaulieu a déjà affirmé :

« Il est bien évident que le rôle d'infirmier dans un hôpital tel que Youville demande beaucoup de patience, beaucoup de compréhension et de sympathie à l'égard de ces malades qui ne sont pas des plus faciles. C'est une nécessité de ce métier et ce n'est pas à les traiter avec rudesse, soit en gestes, soit en paroles, qu'on démontre qu'on est apte à remplir les devoirs de cette tâche » ¹⁰²¹.

Brutaliser un patient constitue un manquement très grave, sanctionné le plus souvent par le congédiement. Lorsque l'acte brutal est prouvé ¹⁰²², le grief est généralement rejeté par l'arbitre. Certaines circonstances atténuantes peuvent toutefois mitiger la gravité de l'acte et amener l'arbitre à imposer une sanction moindre. Par exemple, si l'acte violent n'a pas eu de conséquence (e.g. pas de blessure), on jugera que le congédiement est une sanction disproportionnée ¹⁰²³. La même conclusion fut retenue par l'arbitre J.-P. Lemieux dans la décision *Hôpital des Laurentides* ¹⁰²⁴. Dans

1020. Voir : *Centre hospitalier Douglas c. Union des employés de service, local 298 (FTO)*, A.H.P.Q. 326-00-02, le 9 janvier 1975, J.-P. Lemieux, président.

1021. *Hôpital D'Youville de St-Jérôme c. M. Willie Lavoie et Syndicat CSN*, A.H.P.Q. 325-06-03, le 7 juillet 1971, C. Beaulieu, président, à la p. 4.

Voir aussi : FRIEDMAN, *loc. cit.*, p. 17. Cet auteur cite un arbitre américain qui affirmait dans la décision *Philip Feldblum* :

« Employees in hospital and similar institutions have responsibilities far beyond employees in industrial establishments, particularly in institutions... where the patients are severely retarded and helpless, and their conduct often irrational and irritating. Those charged with the care, and protection of such persons necessarily must possess extraordinary patience and self-discipline... », à la p. 17.

1022. Une preuve prépondérante est suffisante, selon l'arrêt : *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. 523-1, le 24 avril 1962, H. Michaud, président.

1023. Voir dans ce sens : *Hôpital Ste-Anne-de-Baie-St-Paul c. A. Gaudreault et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 30 janvier 1967, J.-L. Péloquin, arbitre ; *Hôpital de la Baie des Ha! Ha! c. M. St-Jacques et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-10, le 24 avril 1974, R. Pagé, président.

1024. *Hôpital des Laurentides c. M. Lafontaine et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-09, le 21 février 1974, J.-P. Lemieux, président.

l'espèce, un salarié avait donné un coup de pied à un patient alors qu'il participait à un jeu. Tout en admettant que le réclamant s'était permis des gestes dépassant la limite, l'arbitre lui a accordé le bénéfice du doute en remplaçant le geste répréhensible dans son contexte. Comme il l'affirme :

« Le plaignant n'a probablement pas donné un coup de pied au patient avec l'intention consciente de lui faire mal. Il y a toute une différence entre une vraie bataille et un simple jeu. Le contexte général est favorable au plaignant (...). M. Lafontaine ne peut être puni pour avoir posé le geste naturel de jouer avec un patient. Il doit être discipliné pour avoir dépassé même inconsciemment, involontairement et sans malice les limites du raisonnable et du tolérable » ¹⁰²⁵.

Nous retrouvons aussi dans la Fonction publique québécoise des décisions impliquant de la brutalité mais cette fois envers des détenus dans les prisons provinciales. La connaissance des règlements internes prohibant un tel comportement, de même que le fait que les réclamants avaient agi dans un but de vengeance furent retenus par les arbitres pour rejeter les griefs ¹⁰²⁶.

Quant aux actes indécentes envers des tiers, que ce soient des patients ou des étudiants, ils sont sanctionnés sévèrement et les arbitres, sauf lorsque l'acte n'est pas prouvé, rejettent le grief. La nature de la fonction ¹⁰²⁷ et de l'institution ¹⁰²⁸ sont deux facteurs im-

1025... *Ibid.*, pp. 6 et 7. En ce qui a trait aux facteurs atténuants retenus par les arbitres américains dans des situations similaires, l'auteur Friedman écrit :

« Acts that were spontaneous, rather than premeditated, were distinguished by some arbitrators. The fact that no real physical harm to the resident actually resulted was considered mitigating by some arbitrators ; others did not excuse the violation even where there was no evidence of physical injury to the patient, or expressions of pain. The inability of many residents to communicate feelings of pain was cited by some as an additional and poignant reason for handling such helpless individuals without inflicting any pain upon them... ». FRIEDMAN, *loc. cit.*, à la p. 20.

1026. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et M. Bujold*, D.F.P.Q. dossier no 03-66-3459, le 14 août 1969, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et H. Lamoureux et al.*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-4737, le 27 septembre 1971, J. Bérubé, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et P.P. Champagne*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-4730, le 8 décembre 1975, J. Bérubé, arbitre.

1027. Voir : *C.T.C.U.M. c. Syndicat des employés de transport de Montréal*, C.S.N., (1972) R.D.T. 252, M. Vadeboncoeur, arbitre.

1028. Voir : *Montréal Neurological Hospital c. S. Stoupakis et C.S.N.*, A.H.P.Q. 325-05, le 30 janvier 1970, R. Tremblay, président. Voir aussi : *Gouvernement de la P.Q.* (suite à la page suivante)

portants considérés par les arbitres. La conduite de la tierce personne ne serait même pas un élément pertinent à considérer 1029.

Le lecteur trouvera au tableau 24 les décisions relatives aux manquements étudiés.

TABLEAU 24
LA CONDUITE DÉVIANTE
L'ÉGARD DE TIERS
(N = 24)

24	—	78	—	127	—	170	—	173	—	174	—	179	—	269	—	299*	—
335	—	386	—	553	—	555	—	614	—	614	—	632	—	645	—	735	—
767	—	809	—	811	—	836	—	875	—	918							

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

3. Délinquance du salarié hors des heures et du lieu du travail

Contrairement à ceux préalablement étudiés, les manquements que nous étudierons ci-après sont commis hors des heures et du lieu du travail.

Le travail professionnel d'un salarié occupe près du tiers de son temps. Évidemment l'employeur peut imposer une sanction disciplinaire au salarié pour tout manquement commis sur les lieux du travail. Le peut-il (et, s'il y a lieu, dans quelle mesure) en ce qui a trait à ses activités extras professionnelles ?

En principe, les actes ou paroles du salarié commis hors du travail relèvent de sa vie privée et ne devraient pas faire l'objet d'un contrôle disciplinaire par l'employeur. Michel Despax résume le principe en ces termes :

« Il est traditionnellement affirmé qu'il doit exister une cloison étanche entre la vie professionnelle et la vie extras professionnelle du salarié. Dans les rapports entre employeur et salarié c'est l'exécution correcte du travail convenu qui importe et, dans l'appréciation portée par l'employeur sur la façon dont le sala-

c. S.F.P.O. (Unité fonctionnaires) et G. Gagné, D.F.P.Q., dossier no 01-68-6635, le 7 septembre 1973, J.-L. Péloquin, arbitre.

1029. Voir C.T.C.U.M., précitée.

rié effectue la tâche qu'il lui a confiée, ne doivent pas venir interférer des considérations relatives à la vie privée ou publique du salarié. Il s'agit-là d'une garantie importante de la liberté individuelle qui permet à chaque individu de se ménager une sorte de domaine réservé sur lequel la vie professionnelle ne saurait avoir aucune emprise » 1030.

Ce principe souffre évidemment des exceptions. Tout d'abord, plusieurs événements de la vie privée influent sur le travail et sont même prévus par la législation et les conventions collectives. Citons à titre d'exemples les dispositions relatives aux absences-matinales, à la maternité et aux congés de deuil. En somme, malgré la cloison que le principe veut établir entre le travail et la vie privée, il existe quand même certains liens qui subsistent. Dans cette section, nous n'entendons pas étudier le droit positif propre à toutes les interférences qui peuvent exister entre les deux domaines précités. Nous analyserons uniquement quelques manquements que l'on retrouve le plus fréquemment dans la jurisprudence arbitrale québécoise, à savoir la commission d'actes criminels hors des heures de travail et les commentaires des salariés relatifs au travail mais exprimés à l'extérieur de l'entreprise. D'autres manquements commis dans ce contexte furent analysés antérieurement à savoir la concurrence déloyale et le double emploi. Ces derniers manquements sont classés dans la catégorie relative à la loyauté du salarié. Il n'en reste pas moins qu'ils sont exécutés hors du travail.

En ce qui a trait aux comportements du salarié qui contreviennent au *Code criminel* ou qui constituent une faute pénale, la jurisprudence a établi une exception au principe énoncé antérieurement. En effet, lorsque la conduite du salarié est préjudiciable à l'employeur ou à la bonne marche des relations de travail, ce dernier peut sévir et imposer des mesures disciplinaires pouvant aller

1030. M. DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », (1963) *La semaine juridique*, 1776.

Voir aussi à ce sujet : M. ROGER, « Les effets de la délinquance d'un salarié sur son contrat de travail », *Droit social*, 1980 pp. 173-186 ; A. SUSSMAN, « Work Discipline versus Private Life : An Analysis of Arbitration Cases », (1964) vol. X, no. 1, *L R Research*, published by the New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca, N.Y., pp. 3-12 ; W.L. DAYKIN, *Management's Right to Discharge Employees for Conduct off the Job*, Bureau of Labor and Management College of Business Administration, State University of Iowa, Iowa City, Iowa, 1956, Research Series no. 15, 16 p. ; BROWN et BEATTY, pp. 320 et seq. ; PALMER, pp. 303 et seq. ; YOUNG (1980) pp. 29-43 ; ELKOURI et ELKOURI, pp. 616 et seq.

jusqu'au congédiement. L'arbitre Marc Brière a déjà résumé cette règle en ces termes dans la décision *Notre-Dame-de-la-Merci* :

« L'employeur n'a pas le droit d'imposer à un employé des sanctions disciplinaires pour des infractions commises hors le temps et le lieu de travail, à moins que les gestes posés par l'employé en dehors de l'usine n'aient une mauvaise influence très sérieuse sur la vie de l'entreprise et que la relation soit établie hors de tout doute entre le geste posé par l'employé et tel le conséquence sur l'entreprise » 1031.

Cette exception fut qualifiée par la jurisprudence. Il est maintenant reconnu que le congédiement du salarié peut être justifié dans cinq circonstances. Ces dernières furent énoncées dans la décision *Dorr-Oliver-Long Ltd.* 1032 et adoptées par la suite dans la jurisprudence québécoise. Ce sont :

- « 1) the conduct of the grievor harms the company's reputation or product
- 2) the grievor's behavior renders the employee unable to perform his duties satisfactorily
- 3) the grievor's behaviour leads to refusal, reluctance or inability of the other employees to work with him
- 4) the grievor has been guilty of serious breach of the Criminal Code and thus rendering his conduct injurious to the general reputation of the company and its employees
- 5) places difficulty in the way of the company properly carrying out its function of efficiently directing its working force ».

1031. *Notre-Dame-de-la-Merci* c. *G. Dumais et C.S.M.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 31 décembre 1970, M. Brière, arbitre. Ce principe fut repris à quelques reprises par les arbitres québécois. Voir à ce sujet : *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles* c. *Commission scolaire régionale Duvernay*, (1976) S.A.G. 1429, A. Larouche, président ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix et M. Jalbert*, D.F.P.Q. dossier no 03-75-9559, le 24 avril 1979, J.A. Crowe, arbitre ; *Steinberg Ltée* c. *Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 415, L. Cossette, arbitre.

1032. *Dorr-Oliver Long Ltd.* c. *United Steelworkers, local 4697*, 3 L.A.C. (2d) 193, J.D. O'Shea, arbitre. Cette décision est citée dans : *Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, section locale 510* c. *Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltée*, (1976) S.A.G. 1469, J.-G. Clément, arbitre.

Voir aussi à ce sujet : *International Chemical Workers, local 413* c. *Penik Canada Ltd.*, (1966) 17 L.A.C. 80, Hanrahan, arbitre.

Ces principes sont sujets aux faits particuliers de chaque cas. Ainsi un congédiement fut confirmé parce que le salarié, responsable de l'inventaire à son travail, avait fraudé son syndicat 1033. La même conclusion fut retenue pour un salarié reconnu coupable de vol qui était au service d'une firme de déménagement 1034. L'infraction est donc évaluée en fonction de la nature de la fonction du salarié et du type d'entreprise. Pour une même faute, la conclusion sera différente selon qu'il existe ou non un lien entre cette dernière et la fonction occupée par le salarié 1035.

Quelques décisions 1036 ont trait à l'infraction de possession de narcotiques hors des heures de travail. Les arbitres, sauf exception 1037 ordonnent la réintégration du salarié ne pouvant établir une relation sérieuse entre l'infraction et le statut du salarié et ce, même s'il est instituteur 1038.

Malgré la présomption d'innocence 1039, les arbitres reconnaissent à l'employeur le droit de suspendre un salarié qui fait l'objet

1033. Voir : *Hôpital des Laurentides de l'Annonciation* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 19 février 1968, C. Bisson, président.

1034. Voir : *Transport Jules Paradis Ltée* c. *Syndicat catholique des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1970) S.A.G. 274, P. Verge, arbitre.

1035. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *H. Turbide*, D.F.P.Q. dossier no 01-75-8719, le 21 juin 1978, J. Bérubé, arbitre. Après avoir reconnu les appréhensions que pouvait entretenir le Gouvernement envers un magasinier reconnu coupable de vol, cet arbitre affirme toutefois :

« Le plaignant fut-il commis à d'autres fonctions qu'à celles de magasinier, qu'à l'en-droit de ce salarié d'une conduite professionnelle exemplaire, objet d'une seule infraction criminelle prouvée, l'arbitre ne partagerait certes pas les appréhensions de la partie patronale... »

1036. Voir : *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix et M. Jalbert*, D.F.P.Q., dossier no 03-75-9559, le 24 avril 1979, J.A. Crowe, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *R. Dallaire*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-6961, le 1er mars 1977, J. Bérubé, arbitre, aussi publiée à (1977) S.A.G. 396 ; *Steinberg Ltée*, précitée.

1037. Voir : *Commission hydroélectrique de Québec* c. *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique*, (1979) S.A.G. 751, A. Rousseau, arbitre.

1038. Voir : *Syndicat des enseignants de la région des Laurentides* c. *Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1975) S.A.G. 487, A. Larouche, président. Ce dernier affirme d'ailleurs :

« Une condamnation de nature pénale, quelle qu'elle soit, n'affecte pas nécessairement, à elle seule et par elle-même, le travail de l'instituteur ou la réputation de son employeur pour la seule raison qu'il serait instituteur (...). La Commission doit non seulement prouver la condamnation de nature pénale mais aussi l'incidence de cette condamnation sur la prestation de son employé. Cette incidence ne saurait être présumée du seul fait qu'un jugement est un document public. Elle ne doit pas seulement être théorique ou de principe ; elle doit être concrète et réelle », à la p. 492.

1039. Voir à ce sujet : *Coca-Cola Ltée* c. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, (1979) S.A.G. 1246, H. Frumkin, arbitre (suite à la page suivante)

d'accusations criminelles. Certaines conditions préalables doivent être respectées toutefois. Ces dernières, fondées sur la décision *Phillips Cable*, précitée, sont ainsi énoncées par l'arbitre H. Frumkin dans la décision *Coca-Cola Ltée* 1040 :

« lorsqu'un employeur n'invoque à l'appui de sa décision de suspendre un employé aucun autre motif que l'existence d'accusations criminelles contre cet employé, il doit établir que cette suspension est devenue nécessaire à la lumière des accusations en suspens et ce, afin de sauvegarder ses intérêts propres légitimes. Il sera bien sûr essentiel que les accusations portent atteinte dans une certaine mesure à l'intégrité de l'employé ou du moins soient de nature à nuire à son efficacité dans son poste, à son utilité au sein de la compagnie ou aux intérêts propres de la compagnie. (...) Bien que le Tribunal ne va pas jusqu'à partager l'opinion exprimée par le tribunal dans le cas *Phillips Cable* selon laquelle la compagnie doit « investigate the criminal charges to the best of its abilities in order to assess the extent of the risk of conviction, and thereby assess what can reasonably be done in the circumstances », il est d'avis qu'avant de décider de suspendre un employé et ce, à la lumière de tous les inconvénients que ceci entraînera pour ce dernier, l'employeur devrait au moins mener une enquête suffisante sur les faits et les circonstances à sa disposition. » 1041

Par ailleurs, certains arbitres exigent qu'il y ait un terme raisonnable à la mesure préventive 1042.

1040. L'argument de la présomption d'innocence est ainsi discuté dans la décision *Re United Steelworkers and Preston Mines*, (1967) 18 L.A.C. 64 :

« The argument based on the presumption of innocence is, of course completely fallacious. Many who are ultimately acquitted spend long time in gaol pending the hearing of their case and sometimes pending appeal on which a conviction made against them is quashed. If the presumption of innocence were extended to its ultimate conclusion no person charged with crime would be arrested. But the presumption of innocence does not extend beyond putting the onus on the prosecution of proving guilt in the court beyond a reasonable doubt. »

à la p. 67.

Voir aussi : *Re Phillips Cables*, (1974) 5 L.A.C. (2d) 274, aux pp. 282-83, Adams, arbitre.
1040. *Coca-Cola Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, local 1999, (1979) S.A.G. 1246, H. Frumkin, arbitre.

1041. *Ibid.*, à la p. 1253.

1042. Voir : *Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique*, local 6833, (1979) S.A.G. 630, A. Rousseau, arbitre. Voir aussi : PALMER, p. 306 ; PALMER (Supplément 1980) p. 73.

En somme, la méthode adoptée par les arbitres en cette matière s'apparente à celle du droit à l'injonction qui évalue la « balance des inconvénients ». Comme l'indique l'arbitre A. Rousseau :

« les inconvénients auxquels un employeur se trouverait exposé en gardant tel employé à son poste sont-ils si grands ou si évidents qu'ils autorisent à priver cet employé de son poste pendant un certain temps ? » 1043.

L'autre thème étudié a trait à la notion de liberté de parole des salariés relativement aux relations de travail dans l'entreprise ou à d'autres sujets étrangers à ces dernières.

Le salarié a évidemment le droit d'émettre des opinions personnelles sur les sujets politiques. La *Charte des droits et libertés de la personne* protège à cet égard les convictions politiques du salarié 1044. Cette question devient délicate lorsque, par exemple, un salarié d'une municipalité commente l'actualité municipale. Dans la décision *Ville de Saint-Hubert*, l'arbitre C. Beaulieu a décidé qu'un tel comportement paraissait « tout simplement le geste d'un simple citoyen libre de poser ce geste » 1045. Mais ce droit de parole a certaines limites. Ainsi, lorsqu'un salarié suggère dans un journal syndical de ne pas dire la vérité lors d'un témoignage sous serment à l'arbitrage d'un grief, l'employeur est justifié de sévir. Voici certains commentaires de l'arbitre René Lippé à ce sujet :

« ...L'organisation d'un journal par les employés, la participation des employés à l'édition de ce journal, de même que sa distribution est en soi une initiative excellente et qui doit être encouragée. Par ailleurs, il faut user de beaucoup de prudence et de beaucoup de compréhension avant de censurer dans ce journal l'expression des opinions des employés, mais encore une fois, il ne peut être toléré que l'expression des opinions des employés soit préjudiciable aux relations patronales-ouvrières d'une entreprise. Il n'est pas facile de déterminer ce que constitue la liberté de parole et l'abus de cette liberté. Chaque cas en est un d'espèce. Dans le cas particulier qui nous occupe, le test est de déterminer si l'écrit en litige était préjudiciable aux rapports normaux de la compagnie avec ses employés.

1043. *Ibid.*, à la p. 638.

1044. L'application de ce droit au fonctionnaire sera étudiée ultérieurement.

1045. *Ville de Saint-Hubert c. Syndicat des cols bleus de Ville de Saint-Hubert*, (1978) S.A.G. 746, C. Beaulieu, arbitre.

Il ne s'agit pas non plus d'une ruse à sens unique, en ce sens que seuls les employés ne peuvent se permettre l'abus de la liberté de parole. Les mêmes règles valent pour les représentants à la compagnie par rapport à leurs déclarations écrites ou verbales vis-à-vis des employés. Si des représentants patronaux se permettent d'abuser du droit de parole vis-à-vis des employés, ils sont également susceptibles de répondre de leurs actes et de leurs paroles selon les lois du pays ou de la province où ils demeurent... » 1046

Dans la décision *Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles* 1047, certaines nuances furent apportées à ce sujet. Une salariée avait constitué un dossier noir sur l'administration de l'institution et en avait remis des copies aux journaux. Ce dossier était une attaque virulente à l'endroit du directeur. La salariée fut congédiée et l'arbitre confirma la mesure patronale. Reprenant le principe classique à l'effet que le salarié est libre de ses actes et opinions, hors des heures de travail, l'arbitre a énoncé trois exceptions. L'employeur pourrait sévir lorsque les actes du salarié viennent en conflit avec les lois applicables, lorsqu'ils sont préjudiciables aux relations patronales-ouvrières et lorsque l'employeur en souffre préjudice. Dans l'espèce, la faute retenue par l'arbitre n'était pas la confection ou même la publication *per se* du dossier mais le but visé par la salariée. Il écrit :

« La confection d'un dossier et la publication par un journaliste d'un article qui s'inspire de ce dossier ne constitue pas en soi une faute de la part d'un employé. Mais en est-il de même lorsque tout cela a été fait dans le but de discréditer d'une façon plus particulière son directeur général.

... l'attaque de la réputation de son directeur général constitue des actes mettant directement en causes les relations employeur-employés et porte préjudice à l'employeur...

La plaignante aurait dû utiliser des moyens qui ne portaient pas préjudice à son employeur et à d'autres employés » 1048.

1046. *Atlas Asbestos Co. c. Union industrielle des ouvriers de l'amiante, local 273*, (1973) S.A.G. 52, R. Lippé, arbitre.

1047. *Anne Ufrich et L'Union des employés de service, local 298 (F.T.O.) c. Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles*, (1977) S.A.G. 333, J.-G. Clément, arbitre.

1048. *Ibid.*, à la p. 535.

En somme, dans ses opinions, un salarié devrait trouver la diplomatie nécessaire pour faire passer son message sans porter atteinte à l'entreprise. Ce principe est discutable, selon nous. Certes, le salarié ne doit pas diffamer l'entreprise ou ses représentants. Toutefois, nous opinons que si la divulgation d'informations fait ressortir *des vérités* et conséquemment cause du tort à l'administration, cette dernière ne pourrait sévir. Nous croyons que les principes jurisprudentiels relatifs à ce domaine ne devraient pas favoriser des *cover up*, principalement dans des entreprises publiques ou para-publiques et ce, au nom de la loyauté que le salarié doit accorder à son employeur.

Dans cet ordre d'idées, il est pertinent de discuter de la prohibition pour les fonctionnaires provinciaux d'exercer certaines activités politiques.

Précisons tout de suite que ce ne sont pas toutes les activités politiques qui font l'objet d'interdiction, le fonctionnaire étant un citoyen comme les autres. Toutefois, de par son statut particulier, il se voit imposer certaines limites dans l'expression de ses opinions en matière politique, au nom de la neutralité.

Un fonctionnaire, selon l'article 100 de la *Loi sur la fonction publique*, peut se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale. Si d'une part il doit à cette occasion remettre sa démission, il peut d'autre part reprendre son poste « le lendemain de la date de la présentation des candidats, s'il n'est pas candidat ou le huitième jour qui suit la date à laquelle une autre personne que lui est proclamée élue dans cette élection » 1049.

L'interdiction est édictée à l'article 102 de la loi. On y lit :

« 102. Il est interdit à un membre du personnel de la fonction publique ou à un dirigeant d'organisme de se livrer à un travail de partisan au cours d'une élection fédérale ou provinciale.

Celui qui contrevient au présent article doit être destitué. »

Nous constatons donc que le fonctionnaire peut faire de l'action politique sauf pendant la période, quand même relativement courte, des campagnes électorales 1050. Cette prohibition n'interdit

1049. Art. 100, *Loi sur la fonction publique*, L.O. 1978, c. 15.

1050. Voir à ce sujet : P. GARANT, *La fonction publique canadienne et québécoise*, P.U.L., Québec, 1973, pp. 347 et seq. Le législateur a précisé par règlement la prohibition à l'étude. En effet, on peut lire aux articles 9, 10 et 11 les directives suivantes :

toutefois pas au fonctionnaire « d'assister à une réunion politique ou de verser, conformément à la loi, une contribution à un parti politique, à une association de comité ou à un candidat à une élection provinciale ou fédérale ou d'être membre d'un parti politique » 1051.

D'aucuns observeront qu'il s'agit au surplus d'une prohibition générale visant tous les salariés du Gouvernement, et impérative en ce qu'elle ne laisse aucune alternative à l'arbitre de griefs quant à la sanction à imposer. Le recensement des différentes sentences arbitrales relatives à ce motif de destitution nous permet d'avancer qu'en cette matière, le rôle dévolu à l'arbitre en est un d'appréciation et d'interprétation des faits et circonstances mis en preuve. Car, si cette infraction est circonscrite dans le temps, convenons, comme le souligne P. Garant, que « toute la question est de savoir ce qu'il faut entendre par travail partisan » 1052.

S'agissant d'une prohibition à caractère pénal, la démarche d'un arbitre appelé à juger un grief de cette espèce est double. Il doit, en premier lieu, s'assurer de la nature partisane de l'acte reproché et, par la suite, de l'intention réelle de l'individu impliqué 1053.

i) Le critère matériel : l'acte incriminé

Question factuelle, la détermination de la nature partisane de l'acte incriminé relève de l'appréciation souveraine de l'arbitre de griefs. Bien que chaque cas doive être évalué en lui-même, il faut reconnaître que, règle générale, l'acte partisan doit rejoindre en tout premier lieu l'activité qui, par sa nature même, est orientée vers le succès de la cause d'un candidat ou d'un parti politi-

9. Dans l'accomplissement de son service, le membre du personnel de la fonction publique doit faire preuve de neutralité politique.

10. Le membre du personnel de la fonction publique doit, lors d'une élection fédérale ou provinciale, s'abstenir de tout travail partisan depuis l'émission d'un bref d'élection fédérale ou provinciale selon le cas, jusqu'à la date du retour d'un tel bref.

11. En tout temps, le membre du personnel de la fonction publique doit faire preuve de la réserve qu'impose son rang dans la hiérarchie lors de la manifestation publique d'opinions politiques. »

Règlement relatif aux normes de conduite et de la discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions, A.M. (Fonction publique) L-79 (1979) G.O. II, 2381.

1051. Art 103. Loi sur la fonction publique, précitée.

1052. GARANT, *op. cit.*, p. 370.

1053. *Ibid.*, p. 370.

que 1054. Ainsi, ont été reconnus à titre de travail partisan le fait d'avoir agi en tant que constable pour un parti politique à un bureau de votation 1055, le fait d'avoir transporté des électeurs le jour du scrutin 1056, le fait de participer à titre de délégué et de voter à l'assemblée tenue par un parti politique dans le but de choisir un candidat pour briguer les suffrages en son nom 1057, le fait d'user de son influence et de solliciter des votes moyennant des promesses et avantages 1058, le fait de conduire un véhicule servant à la distribution de tracts et à la pose d'affiches 1059, le fait d'accepter des responsabilités précises à titre d'agent officieux ou de prolongement d'une organisation politique telles que la réception, la manipulation et le transfert de sommes d'argent 1060, la location de salles de réunion 1061, la représentation des intérêts d'un parti politique ou d'un candidat lors de la révision de la liste électorale 1062, le recrutement de personnes pour représenter les intérêts d'un candidat à un bureau de votation 1063, et le fait de travailler dans un bureau de scrutin en qualité de représentant d'un candidat 1064.

1054. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Omer Bilodeau*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3441, le 27 mai 1969, J. Perrin, arbitre.

1055. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Wilfrid Chicoine*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3412, le 16 octobre 1968, J. Perrin, arbitre.

1056. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Albert Cardinal*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3357, le 11 avril 1969, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Philippe Charette*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3391, le 30 mai 1969, J. Perrin, arbitre.

1057. Voir : *Omer Bilodeau*, précitée. Il faut noter ici que le geste du fonctionnaire délégué n'est pas posé en qualité de citoyen ni même d'électeur. Il s'agit d'une prérogative appartenant aux seuls adhérents ou militants d'une formation politique.

1058. Voir : *Philippe Charette*, précitée ; *Gouvernement de la Province de Québec c. Louis-Philippe Levasseur*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3504, le 22 février 1971, J. Perrin, arbitre.

1059. Voir *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Yvon Champagne*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3363, le 24 avril 1969, J. Perrin, arbitre.

1060. Voir : *Albert Cardinal*, précitée ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Victor Levert*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3416, le 21 août 1969, J. Perrin, arbitre.

1061. Voir : *Victor Levert*, précitée.

1062. *Idem.*

1063. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Jean-Marc Boudreault*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3356, le 26 février 1970, J. Perrin, arbitre.

1064. Voir : *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Georges Carter*, D.F.P.O., dossier no 02-66-3393, le 30 mai 1969, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Malcolm Neil-Hayes*, D.F.P.O., dossier no 02-68-6060 R, le 4 décembre 1972, J. Bérubé, arbitre.

Par contre, ne constituent pas un travail partisan au sens de cet article le fait d'apposer sa signature sur le bulletin de présentation d'un candidat 1065, le fait de recruter des personnes pour combler les postes d'officiers d'élection 1066, le fait de transporter à titre personnel des amis 1067, l'expression privée, non formulée à la demande d'un parti politique ou d'un candidat, de son opinion politique au cours d'une conversation 1068 puisque, de par leur nature, ces gestes ne contribuent pas au succès de la cause d'un parti politique ou d'un candidat.

Mentionnons enfin qu'il apparaît de peu d'importance que l'accusé ait été rémunéré ou non 1069 et qu'il soit survenu durant les heures de travail ou non 1070.

ii) Le critère subjectif : l'intention du salarié

Élément capricieux dans son appréciation, il ressort de l'analyse de la jurisprudence étudiée que l'intention relève d'une inférence opérée à partir des faits et circonstances dans lesquels la participation reprochée au fonctionnaire a été mise à contribution par l'organisation politique. Les arbitres ont retenu l'acceptation par le fonctionnaire de responsabilités spécifiques dont l'accomplissement ne peut se réaliser sans que ce dernier ne soit identifié à une organisation politique : le fonctionnaire doit s'être constitué sciemment en prolongement, en agent, même officieux, d'un candidat ou d'un parti politique 1071. Ainsi, le fait de conduire un véhicule servant à la distribution de tracts sans en connaître la nature et la substance 1072, le fait de transporter un électeur à titre person-

1065. Voir : Omer Bilodeau, précitée ; Georges Carter, précitée ; Philippe Charette, précitée.

1066. Voir : J.-M. Boudreault, précitée.

1067. Voir : Albert Cardinal, précitée.

1068. Sauf si ce même geste est posé à répétition dans des milieux divers ; il équivaudrait alors à un discours public. De même l'expression d'opinion, quoiqu'énoncée privéement, si elle s'accompagne de sollicitation ou de pression en faveur d'un candidat, devient un geste partisan.

1069. Voir : Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (limité ouvriers) et Romueld Mathieu, S.F.P.O., dossier no 02-66-3417 R, le 25 mars 1968, J. Perrin, arbitre.

1070. Voir : Wilfrid Chicoine, précitée.

1071. Voir : Philippe Charette, précitée ; Victor Levert, précitée ; Gouvernement de la Province de Québec c. Benoit Doucet, D.F.P.O., dossier no 02-66-3345, le 22 février 1971, J. Perrin, arbitre.

1072. Voir : Jean-Marie Boudreault, précitée ; Yvon Champagne, précitée ; Victor Levert, précitée ; Louis-Philippe Levasseur, précitée.

1073. Voir : Gouvernement de la Province de Québec c. S.F.P.O. (limité ouvriers) et Albert Lapierre, D.F.P.O., dossier no 02-66-3350, le 29 avril 1969, J. Perrin, arbitre.

nel 1073 et la simple prétention d'être un agent d'un candidat à un bureau de scrutin alors qu'en réalité il n'en est rien 1074 sont autant de circonstances où l'intention d'exécuter un travail partisan n'a pu être inférée à partir des faits mis en preuve.

Souignons pour clore cette section que l'employeur ne peut congédier ou suspendre un salarié qui fait l'objet d'une saisie-arrêt de salaire, résultant d'une mauvaise administration budgétaire dans sa vie privée 1075.

Le lecteur trouvera ci-après les tableaux 25 et 26 ayant trait aux thèmes étudiés dans cette section.

TABLEAU 25
LA DÉLINQUANCE DU SALARIÉ HORS
DES HEURES ET DU LIEU DU TRAVAIL
(N = 27)

85	—	98	—	199	—	296	—	397	—	399	—	494	—	499
579	—	610	—	676	—	704	—	806	—	868	—	872	—	891
895	—	925	—	987	—	1083	—	1146	—	1147	—	1282	—	1283
1363	—	1364	—	1406										

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

* Fonction publique

TABLEAU 26
LES ACTIVITÉS POLITIQUES DES
FONCTIONNAIRES PROVINCIAUX
(N = 13)

207	—	235	—	272	—	275	—	276	—	282	—	284	—	285
303	—	338	—	513	—	514	—	694						

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouvera en annexe.

1073. Voir : Wilfrid Chicoine, précitée.

1074. Idem.

1075. Voir à ce sujet l'art. 650 C.p.c. et l'art 122 de la Loi sur les normes de travail, L.Q. 1979, c.45.

4. Consommation de boissons alcooliques ou de drogue au travail

Cette catégorie regroupe les manquements concernant la consommation ou la distribution de boissons alcooliques ou de drogue durant les heures de travail et le fait de se présenter au travail en état d'ébriété. Le comportement répréhensible est ici celui qui survient au travail même, parce qu'il influe sur le comportement et le rendement du salarié et qu'il peut être la cause de danger ou de nuisance pour lui-même et pour les autres. Nous avons déjà étudié l'alcoolisme, considéré comme une maladie dans le chapitre ayant trait à l'insuffisance professionnelle. Dans l'espèce, nous centrons plutôt notre attention sur les aspects disciplinaires qui entourent ce sujet. En effet, un salarié peut, sans être alcoolique¹⁰⁷⁶, consommer de l'alcool sur les lieux du travail. Ce comportement déviant ne constitue évidemment pas un manquement non disciplinaire.

Les règlements d'atelier prohibent fréquemment la vente, la distribution et la consommation de boissons alcooliques pendant les heures de travail et sur les lieux du travail. Certaines conventions interdisent au salarié de sentir l'alcool au travail. L'intoxication pendant les heures de travail constitue de plus dans la Fonction publique un manquement aux devoirs de services¹⁰⁷⁷. Ce comportement déviant fait donc l'objet d'une réglementation assez serrée dans les règlements d'entreprise et nous remarquons que les prohibitions peuvent varier. Il y a en effet une différence entre sentir l'alcool et être en état d'ébriété. Un salarié peut rencontrer les critères de la première situation sans rencontrer ceux de l'autre. Ainsi dans une décision, a-t-on distingué entre l'état d'ébriété et celui d'être sous l'effet de l'alcool. L'arbitre J. Perrin affirme :

« L'absorption implique que le sujet est à quelque degré sous l'effet de la substance absorbée/ Sauf dans les cas où un texte interdit formellement à l'employé la consommation d'alcool pour la durée de son contrat, le reproche rapporté (ivresse au travail) ne fait de sens que si la preuve administrée dégage la

1076. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Etienne Payette*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre.

1077. Voir l'article 2b) du *Règlement relatif aux normes de conduite et de discipline dans la fonction publique et au relevé provisoire des fonctions*, A.M. (Fonction publique) 1-79 (1979) G.O. II 2381.

portée de l'effet, et le comportement qui s'ensuit chez l'individu »¹⁰⁷⁸.

En principe, le salarié qui se présente au travail sous l'effet de boissons alcooliques peut faire l'objet de sanctions disciplinaires¹⁰⁷⁹. En effet, compte tenu du degré d'ébriété, le salarié affecte son rendement et constitue un danger pour sa sécurité et celles des autres¹⁰⁸⁰, contrevenant ainsi à l'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Précisons que sauf dispositions contraires dans la convention collective, l'employeur ne peut interdire à un salarié de consommer de l'alcool pendant l'heure du lunch. Évidemment, à son retour le salarié pourra être sanctionné s'il contrevient au règlement d'atelier qui peut même prohiber de sentir l'alcool¹⁰⁸¹. L'étude de la jurisprudence nous laisse entendre que ce motif n'est pas en lui-même, sauf exception, suffisant pour justifier automatiquement le congédiement. Des circonstances atténuantes propres à la gravité objective et subjective de la faute sont en effet invoquées pour mitiger la sanction disciplinaire, imposée trop hâtivement parfois. L'absorption d'alcool au travail, soulignons-le, est une des formes de délinquance qui se prêtent le plus à la règle de l'incident culminant et à celle de la progressivité de la sanction. La fonction du salarié et le type d'entreprise où il travaille constituent le facteur primordial dans l'évaluation de la gravité objective de ce manquement. Le fait d'être gardien¹⁰⁸² ou chauffeur d'autobus¹⁰⁸³ ou d'avoir un contact avec la clientèle d'une entreprise¹⁰⁸⁴ constituent un facteur aggravant, dans l'espèce.

1078. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Etienne Payette*, D.F.P.Q., dossier no 03-06-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre. Voir aussi : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Léo Whalen*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3442, le 15 octobre 1968, J. Perrin, arbitre.

1079. *A. Filion et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président ; *Radio Futura Ltée CKVL-CKOI-FM c. Syndicat général de la Radio (CSN) CKVL*, Jurisprudence Express (droit de travail), le 18 mars 1982, décision no T82-220, G. Dulude, arbitre.

1080. *Larman Motor Bodies Ltd. c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique*, (T.U.A.), local 698, (1971) S.A.G. 604, P.-A. Lachapelle, arbitre.

1081. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 c. Bonaventure Chevrolet-Oldsmobile Ltée*, (1973) S.A.G. 721, J.-M. Desporcq, arbitre.

1082. Voir à titre d'exemple : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léo Whalen*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3442, le 15 octobre 1968, J. Perrin, arbitre.

1083. *Cie Cartier et Frères Ltée c. Syndicat des employés de Cartier et Frères Ltée*, R.D.C.D. no 524-6, le 19 décembre 1966, C. Bisson, arbitre.

1084. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ou-*

Un arbitre, par ailleurs, a déjà retenu la défense d'ébriété pour ne pas tenir compte d'autres manquements du salarié commis à cette occasion, dont l'insubordination¹⁰⁸⁵. En sens contraire, un autre arbitre a conclu qu'un salarié ne pouvait invoquer l'ivresse pour se libérer de son obligation d'obéir, nul ne pouvant invoquer sa propre turpitude¹⁰⁸⁶. Nous favorisons cette seconde approche, à moins que le salarié n'ait été dans un état d'ébriété tel qu'il ne se souvienne de rien. L'analogie avec la défense d'ébriété en droit criminel peut ici s'avérer pertinente¹⁰⁸⁷.

En matière de drogue, les principes à appliquer sont identiques. Mentionnons à ce sujet qu'un arbitre, pour mitiger la faute, a déjà invoqué le contexte social actuel relatif à l'absorption de marijuana¹⁰⁸⁸.

En résumé, les manquements de cet ordre doivent être sanctionnés progressivement, sauf exception, en tenant compte de l'ancienneté et du dossier antérieur du salarié. Le congédiement ne serait justifié qu'après récidives¹⁰⁸⁹. Soulignons dans cet ordre d'idées que les arbitres ne tiennent pas compte des efforts de réhabilitation du salarié postérieurs à la décision de l'employeur de le congédier. Les arbitres veulent évaluer la cause juste et suffisante du congédiement au moment où l'employeur a pris la décision et avec les éléments qu'il avait alors en mains¹⁰⁹⁰.

vriers, local 511 c. *Bonaventure Chevrolet-Oldsmobile Ltée*, (1973) S.A.G. 721, J.-M. Desrochers, arbitre.

1085. *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.M.) et Denis Lemay c. Vibrek Inc.* (1970) S.A.G. 425, M. Langlois, président.

1086. *Cité de Lauzon c. Syndicat des policiers de la Cité de Lauzon*, R.D.C.D. 570-3, le 20 novembre 1969, P. Verge, arbitre.

1087. Voir à ce sujet : A. W. MEWETT et M. MANNING, *Criminal Law*, Butterworths, Toronto, 1978, pp. 182 et seq.

1088. Voir : *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc. et D. Moosely*, (1972) S.A.G. 1097, J. Sylvestre, président (aussi rapporté dans A.H.P.Q. no 325-03-22).

1089. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Léo Whalen D.F.P.Q.*, dossier no 02-06-3442, le 15 octobre 1968, J. Perrin, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jean-Jacques Trudel*, D.F.P.Q., dossier no 02-66-3401, le 19 septembre 1969, J. Perrin, arbitre ; *G. Gignac Inc. c. Fraternité unie des menuisiers et charpentiers d'Amérique*, (1971) S.A.G. 531, R. Tremblay, arbitre ; *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *J.C. Landry*, D.F.P.Q., dossier no 02-75-5422, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.

1090. Voir à ce sujet : *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Lorenzo Lessard*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-7241, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre ; *André Fillion et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.*, (1979) S.A.G. 240, J.-G. Clément, président.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 27, la liste des décisions ayant trait au thème à l'étude.

TABLEAU 27
CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLIQUES
OU DE DROGUE AU TRAVAIL
(N = 47)

4	5	50	58	93	122	209	234*	237*
295	298*	304*	311*	313	320*	323	408*	414
440	443	533*	534*	545	546	558	643*	652*
671	706	724*	726	798*	874*	954	962*	979*
1010*	1038	1073*	1074*	1120*	1172*	1193	1346	1399
1422	1449							

Note : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve dans l'annexe.

* Fonction publique

E — Les manquements à caractère collectif

Cette dernière section a trait aux manquements du salarié commis lors d'une manifestation collective, qu'il s'agisse d'inciter ou de participer à un débrayage illégal.¹⁰⁹¹

La participation à une grève illégale, prohibée par le *Code du travail*¹⁰⁹², constitue un manquement relativement sérieux qui peut justifier l'employeur de sévir¹⁰⁹³. Comme l'indique l'arbitre R. Tremblay :

1091. Voir à ce sujet : PALMER, pp. 582-86 ; BROWN et BEATTY, pp. 408 et seq. ; YOUNG (1978), pp. 161 et seq. ; YOUNG (1980), pp. 133 et seq. ; W.H. LEAHY, « Arbitration, Union Stewards and Wildcat Strikes », (1969) 24 *Arbitration Journal*, pp. 50-58 ; J. WEILER, « The Punitive Response to Wildcat Strikes », in HICKLING (1978), pp. 100-124 ; M. et M.L. HANDSAKER, « Remedies and Penalties for Wildcat Strikes : How Arbitrators and Federal Courts Have Ruled », (1973) 22 *Catholic University Law Review*, pp. 278-323 ; J.R. ERICKSON, « Forfeiture of Reinstatement Rights Through Strike Misconduct », (1980) *Labor Law Journal*, pp. 602-616.

1092. L.R.Q. 1977, c. C-27 art. 58.

1093. Dans cette section, nous n'étudions que les mesures disciplinaires imposées par l'employeur à l'occasion de ce manquement. Sont donc exclus de cette analyse les autres types de recours de l'employeur qui impliquent la responsabilité civile du syndicat. Voir toutefois à ce dernier sujet : C. D'Aoust et L. VERSCHELDEN, *Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale*, Monographie numéro 8, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, 1980, 82p.

« Quant à la participation à une grève illégale, l'arbitre ne voit pas en quoi le salarié pourrait être protégé puisqu'il viole non seulement le Code du travail mais l'essence même de la convention collective qui est l'obligation de la prestation de travail contre rémunération.

L'employé qui ne travaille pas, que ce soit par suite d'une concertation illégale de tous les salariés ou d'une partie d'entre eux ou que ce soit par son absence individuelle sans permission, crée une cause à mesure disciplinaire » 1094.

Dans l'évaluation de la gravité de ce manquement, nous constatons toutefois l'existence de deux courants jurisprudentiels chez les arbitres de griefs. Selon le premier, dès qu'il y a preuve d'un arrêt illégal de travail, le congédiement est justifié 1095. Le deuxième courant est beaucoup plus nuancé. L'arbitre J. Moisan le décrit en ces termes :

« Chaque cas d'arrêt de travail doit être scruté dans son contexte propre, tenant compte des raisons qui l'ont amené, de son déroulement et de ses conséquences économiques. Je ne puis partager l'avis que tous les arrêts de travail contraient à la convention doivent être traités sur le même pied, entraîner les mêmes sanctions, même si théoriquement, et en droit, ils peuvent être qualifiés d'illégaux. La sanction du congédiement ne s'applique pas à tous les cas indistinctement » 1096.

1094. In : *Stuart Ltée c. Syndicat national des employés de la Compagnie Stuart Ltée (CSM)*, (1977) S.A.G. 5, R. Tremblay arbitre.
Dans certaines circonstances, la grève illégale peut même constituer un acte criminel. Voir : art. 380, *Code criminel*, S.R.C. 1970, chap. C-34.

1095. Voir par exemple : *Structural Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6251*, (1974) S.A.G. 41 où l'arbitre C. Lauzon affirme :
« En droit de travail, l'incitation à la grève est une offense capitale qui, une fois prouvée, justifie pleinement la sanction du congédiement ».
à la p. 44. Voir aussi : *Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1175*, (1977) S.A.G. 13, C. Beaulieu, président.

1096. In : *Québec North Shore and Labrador Railway c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 767*, (1974) S.A.G. 2082, à la p. 2086, J. Moisan, arbitre. Selon l'arbitre C. D'Aoust, cette seconde approche est plus conforme à l'esprit du droit de travail et plus propre à assurer, à long terme, l'harmonie dans les relations du travail ». Voir : *Alliance des infirmières de Montréal (FIO) c. Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, (1977) S.A.G. 1444, C. D'Aoust, président. Voir aussi : *Mont d'Youville c. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 1295, J.-P. Lemieux, président ; *Association internationale des machinistes, loge 2133 c. La Compagnie Zimcor*, (1976) S.A.G. 1106, B. Brody, arbitre ; *Douglas Aircraft of Canada Ltd. c. International Union, United automobile...*, Ontario High Court of Justice, le 27 août 1974, rapportée à 1974 CLC, par. 14 240 ; *Julius Resnick Canada Ltd. c. International Leather goods, Plastics and Novelty Workers*, 3 L.A.C. (2d) 247, M. Carter, arbitre.

Les tenants de cette dernière approche retiennent plusieurs facteurs pour évaluer la gravité de ce manquement, celle-ci ayant une incidence directe sur la détermination de la sanction appropriée à imposer. Le premier facteur retenu a trait à la nature de la participation du salarié au débrayage illégal. Plusieurs situations peuvent alors se présenter. Par exemple, un salarié peut être l'instigateur de la grève 1097, y participer activement ou passivement. Dans ce type de manquement, le salarié peut en effet pécher par omission 1098. Ces diverses possibilités furent ainsi énoncées dans la décision ontarienne *Iron Ore Co. of Canada* 1099.

« What then are the criteria that give a measure of activity that in the opinions of most arbitrators, constitute cause for discharge. An examination of cases indicates that the following, among others, are regarded as grossly culpable :

- (1) The actual encouragement or incitement of union members to commence, participate in or continue an illegal strike whether such encouragement or incitement is offered through the medium of word or gesture ;
- (2) The physical act of preventing any person from carrying out his normal duties or going to his normal place of work ;
- (3) The physical act of preventing or disrupting normal work by interference with machinery or equipment or by blocking access to such equipment or machinery ;
- (4) The use of threat, either physical or verbal, to prevent any employee from performing his normal duties or going to his normal place of work. »

L'instigation du débrayage illégal et l'incitation auprès des autres salariés à y participer sont deux circonstances aggravantes générales

1097. Voir à ce sujet : *Toixide du Canada Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6319 et A. Peneau*, (1970) S.A.G. 113, V. Melançon, arbitre ; *Mont d'Youville, précitée* ; *Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier*, (1976) S.A.G. 1551, C. Lauzon, président ; *Hamel Transport Ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, unité locale 106*, (1977) S.A.G. 148, C. Lauzon, arbitre ; *Les produits Arcweld Ltée c. Syndicat des employés d'Arcweld (CSM)*, (1980) S.A.G. 689, L.B. Courtemanche, arbitre.

1098. Voir : *Syndicat des salariés de Findlays, St-Bruno c. Findlays Ltée*, (1978) S.A.G. 1468, D. Durocher, arbitre.

1099. *Re Iron Ore Co. of Canada and Unifed Steel Workers, local 5795*, (1976) 11 L.A.C. 16, à la p. 24, citée dans : *Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier*, (1976) S.A.G. 1551, C. Lauzon, arbitre.

lement retenues 1100. À l'inverse, l'absence de ces caractéristiques constitue une circonstance atténuante en cas de simple participation au débrayage 1101. Ce qui constitue l'« incitation » peut, dans certaines circonstances, être difficile à cerner. L'arbitre J.-P. Lemieux nous éclaire quelque peu à ce sujet lorsqu'il affirme dans la décision *Centre hospitalier de Buckingham* 1102.

« Le fait d'inviter ou de solliciter quelqu'un verbalement ou autrement à participer à une manifestation, à une session d'études ou à un arrêt de travail constitue vraisemblablement une démarche à l'intérieur de laquelle se retrouve l'incitation. On peut sans doute entraîner ou pousser une personne à faire quelque chose sans faire usage de menaces ou d'intimidation » 1103.

Par ailleurs, inciter un salarié convaincu d'avance semble moins grave que d'inciter un salarié hésitant à prime abord 1104. L'organisation d'une manifestation n'en est pas moins grave. À cet égard, soulignons que n'équivaut pas nécessairement à organiser la grève illégale le fait pour un salarié d'aller annoncer à l'employeur une décision adoptée en assemblée syndicale. Comme l'indique l'arbitre J.-G. Loranger :

« Il ne faut pas assimiler la communication d'une information à titre de porte-parole d'une assemblée générale comme un geste de provocation. La provocation de l'arrêt de travail, le 1er octobre, est d'abord un geste collectif des membres présents à l'assemblée générale. (...) La grève n'est pas la responsabilité personnelle de deux plaignants, présidents des 2 syndicats, elle est un geste collectif et ce n'est pas parce que les plaignants l'ont annoncée à l'employeur et qu'elles ont convoqué une conférence de presse qu'elles ont organisé la grève » 1105.

1100. Voir : *Domtar Packaging Ltd. c. Tousignant et Paquin*, (1968) R.D.T. 466, A. Sylvestre, président ; *Toxide du Canada Ltée*, précitée.

1101. Voir : *Findlays Ltée*, précitée.

1102. *Centre hospitalier de Buckingham c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Michel de Buckingham (CSN)*, A.H.P.O. no 926-00-30, le 5 janvier 1977, J.-P. Lemieux, président.

1103. *Ibid.*, à la p. 33.

1104. *Ibid.*

1105. Voir : *Le service de transfusion sanguine de la Croix-Rouge canadienne c. Syndicat des techniciens en laboratoire de la Croix-Rouge*, (1977) S.A.G. 683, J.-G. Loranger, arbitre.

Dans cet ordre d'idées, précisons que la défense relative au fait que l'assemblée générale a entériné ou proclamé l'acte illégal n'est pas retenue d'emblée par les arbitres de griefs. Le rejet de cette argumentation par l'arbitre J.-P. Lalancette fut motivé en ces termes dans la décision *Hôpital général de Lakeshore* :

« Ce n'est pas une excuse valable de dire que c'est à la demande de l'assemblée générale que les plaignants ont organisé la session d'étude : si le syndicat est en faute, les plaignants le sont doublement car le syndicat n'est responsable que par les actes que posent ses officiers reconnus » 1106.

En somme, en ce qui a trait au facteur de la participation à la grève, nous remarquons qu'il constitue l'un des plus souvent retenus par les arbitres. Plus le salarié s'implique dans l'acte illégal, plus il doit s'attendre à encourir une sanction sévère.

Le caractère prémédité 1107 ou spontané de la grève est aussi considéré par les arbitres, le premier étant aggravant tandis que le second peut en atténuer la gravité. À cet égard, précisons que la règle « obéir et se plaindre ensuite » s'applique même si l'on se trouve dans le domaine collectif. Toutefois, la gravité du manquement à l'étude semble atténuée lorsque le différend entre les salariés et l'employeur ne peut faire l'objet d'un grief 1108 et lorsque l'employeur lui-même n'est pas à l'abri de tout reproche 1109.

Comme c'est le cas pour plusieurs autres manquements étudiés jusqu'à présent, la nature de l'entreprise frappée par la grève illégale est un facteur déterminant dans l'évaluation de la gravité de la faute. Une grève illégale dans une institution carcérale ou hospitalière est plus grave, somme toute, qu'une grève dans

1106. In : *Syndicat national des employés de l'Hôpital général de Pointe-Clair c. Hôpital général de Lakeshore*, (1974) S.A.G. 1404, J.-P. Lalancette, président.

1107. Voir aussi à ce sujet : *Hôpital St-Michel c. Syndicat des employés de l'Hôpital St-Michel de Montréal (CSN)*, (1975) S.A.G. 1379, J. Moisan, président ; *Le service de transfusion sanguine de la Croix-Rouge canadienne*, précitée.

1108. Voir : *The Carter White Lead Co. of Canada Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 13946*, (1975) S.A.G. 1641, C. Lauzon, président ; *Hamel Transport Ltée*, précitée.

1109. Voir : *Dominion Textile Ltée*, Fédération canadienne des travailleurs du textile Inc., (1978) S.A.G. 5, C. Lauzon, arbitre.

1110. Voir à ce sujet : *Dominion Textile Ltée*, précitée ; *Alliance des infirmières de Montréal*, précitée ; *Les produits Arcweld Ltée*, précitée. La faute de l'employeur peut se trouver dans l'omission de prévenir les salariés du retard dans le versement des salaires, dans sa négligence à répondre à des doléances répétées des salariés, etc.

l'industrie privée. Comme l'indique à propos, l'arbitre Jean Moisan :

« Un hôpital n'est pas une usine quelconque dont la production peut être interrompue sans entraîner de danger pour la vie humaine. Dans certains cas, seuls des biens matériels peuvent être perdus, détériorés ou gâchés en telle occurrence. Dans le cas d'un hôpital, c'est la vie et la santé des gens qui est, si l'on peut dire, le produit que l'on doit protéger et améliorer et il nous semble que l'on ne peut jamais prendre le risque de jouer avec la vie et la santé des gens » 1110.

Cet arbitre retient donc comme facteur les conséquences réelles ou potentielles du manquement. Dans cet ordre d'idées, le fait qu'il ne soit pas résulté des conséquences fâcheuses de l'acte illégal est retenu par certains arbitres 1111. Toutefois ne constituerait pas, pour l'arbitre J. Bérubé, une circonstance atténuante, le fait qu'il n'y ait eu aucune évasion lors d'un débrayage illégal dans une institution de détention 1112.

Le déroulement comme tel de la grève illégale peut atténuer ou aggraver le manquement. Ce serait le cas lorsque l'employeur est avisé à l'avance de façon à ce qu'il puisse trouver des remplaçants 1113 et que l'action est déclenchée dans l'ordre, de façon civilisée 1114. L'absence ou la présence de violence sous quelque forme que ce soit est aussi un critère à retenir 1115.

Le dernier facteur retenu par les arbitres a trait au statut du salarié dans l'entreprise. Est-il un simple salarié ou détient-il une fonction dans l'organisation syndicale ? Comme nous l'avons vu antérieurement, la pertinence de ce critère est contestée par certains arbitres qui jugent que cela constitue une discrimination illégale dans le processus d'imposition de la sanction. Nous renvoyons donc le lecteur à la section ayant trait à la discrimination

1110. In : *Hôpital St-Michel*, précitée.

1111. Voir à ce sujet : *Alliance des infirmières de Montréal*, précitée ; *Mont d'Youville*, précitée.

1112. Voir : *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et G. Martin*, D.F.P.O., dossier no 03-75-0034, le 13 février 1979, J. Bérubé, arbitre.

1113. Voir : *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, précitée.

1114. Voir : *Mont d'Youville*, précitée.

1115. Voir : *Hamel Transport Ltée*, précitée.

dans la sanction pour une étude plus approfondie de cette question litigieuse 1116.

En ce qui a trait aux autres manquements du salarié commis à l'occasion d'une grève, il y a peu à dire si ce n'est que le caractère collectif du geste est quelquefois pris en considération pour en atténuer la gravité 1117.

Soulignons enfin que la violation d'une injonction par un salarié ne constitue pas en soi un motif juste de congédiement, selon l'arbitre B. Brody. Selon ce dernier, pour qu'il en soit ainsi, il serait nécessaire que cette violation ait perturbé sensiblement les opérations de l'employeur tout en lui occasionnant des coûts supplémentaires 1118.

En somme, les manquements à caractère collectif se rapportent principalement à la grève illégale et impliquent le plus souvent, à l'arbitrage, des représentants syndicaux. Nous constatons que les arbitres évaluent ce manquement, qui est grave en soi, selon deux courants jurisprudentiels qui sont pour l'instant d'égal importance. Nous croyons toutefois que le second deviendra prédominant compte tenu du fait que la théorie des circonstances atténuantes est de plus en plus acceptée par les arbitres québécois et ce, même quant à certains motifs tels que le vol, comme nous l'avons déjà vu.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 28 la liste des décisions ayant trait aux fautes à caractère collectif.

1116. Voir toutefois : HICKLING (1978), pp. 100 et seq. ; Voir aussi : *Troxide du Canada Ltée*, précitée ; *Québec North Shore and Labrador Railway*, précitée ; *Hôpital St-Michel de Montréal*, précitée ; *Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier*, (1976) S.A.G. 1551, C. Lauzon, président ; *Findlays Ltée*, précitée ; *Dominion Textile Ltée*, précitée.

1117. Voir : *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel c. G. Lalancette et Syndicat C.S.N.* A.H.P.O. no 325-03, le 16 mars 1970, C. Beaulieu, président.

1118. Voir : *Association internationale des machinistes, loge 1233 c. Compagnie Zimcor*, (1976) S.A.G. 1106, B. Brody, arbitre.

TABLEAU 28
LES MANQUEMENTS À CARACTÈRE COLLECTIF
(N = 57)

44	—	59	—	81	—	230	—	333	—	340	—	373	—	378	—	611
705	—	719	—	785*	—	796	—	816	—	819	—	861	—	863	—	865
890	—	905	—	906	—	968	—	978	—	981	—	982	—	986	—	1033
1060	—	1064	—	1069	—	1072	—	1090	—	1100	—	1105	—	1111	—	1113*
1114*	—	1124	—	1126	—	1127	—	1129	—	1131	—	1142	—	1161*	—	1167
1224	—	1225	—	1232	—	1240	—	1331	—	1335	—	1344*	—	1391	—	1443
1444	—	1463	—		—		—		—		—		—		—	

Note ff Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues que l'on retrouve
ra en annexe.

* Fonction publique

CONCLUSION

Les résultats de notre étude révèlent l'émergence, depuis une vingtaine d'années, d'un véritable droit disciplinaire régissant les relations de travail. Nous avons tenté d'en faire l'exposition, de le mettre au jour, étant donné que la source principale en demeure encore la jurisprudence arbitrale, encore que la doctrine, comme en témoignent nos références, ait été florissante ces dernières années. Cela pose la question de savoir s'il ne serait pas désirable d'en codifier les principales règles (dans le *Code du travail* ?). Nous ne répondrons pas à cette question. Rappelons toutefois qu'une codification aurait l'avantage d'en faciliter la connaissance et l'incorporation d'en figer l'évolution.

Il semble bien que ce rameau du droit du travail doit également connaître une croissance horizontale, puisqu'il s'applique, en certains cas bien définis, sous l'empire de la *Loi sur les normes du travail* de même que celui du *Code canadien du travail*. Cela en rend l'étude d'autant plus importante.

Une autre constatation majeure que nous avons faite est que le droit disciplinaire du travail, que nous avons l'habitude de considérer comme une partie du droit des rapports collectifs, est tributaire du droit des rapports individuels. Plus précisément, les droits et obligations réciproques nés du contrat individuel y sont souvent invoqués pour dégager des principes ou les appliquer. Mentionnons, pour mémoire, l'obligation d'obéissance du salarié que l'on rattache à la notion de subordination juridique. L'omniprésence du contrat individuel de travail, ne fût-ce qu'en filigrane, nous incite à considérer comme toute relative la « doctrine Laskin », telle qu'éposée, entre autres, dans l'arrêt *McGavin Toastmaster*. Il est ironique en tout cas de constater, comme le laissait entrevoir le paragraphe précédent qu'il existe une osmose entre le droit des rapports individuels et collectifs de travail et que le premier ayant d'abord nourri l'autre, il est permis de croire que le mouvement inverse est en train de s'amorcer.

Par ailleurs, si le droit disciplinaire est d'une certaine manière tributaire du droit des rapports individuels, il l'est également du droit disciplinaire des provinces anglophones et des États-Unis. Cette relation apparaît tout au long de notre ouvrage ; elle est à sens unique.

Quoi qu'il en soit, cela tient sans doute à ce que nous partageons les valeurs sociales nord-américaines, en ce qui concerne le monde du travail et les relations inter-personnelles et inter-groupes qui devraient y prévaloir. À cet égard, il est étonnant de voir qu'avant, dans notre ouvrage, eu recours tant aux sources françaises que nord-américaines, il ne s'est pas produit de choc entre les deux systèmes de droit ou de discontinuité dans l'analyse, selon que nous nous alimentons à l'un ou à l'autre. Ce serait un aspect intéressant à approfondir ultérieurement.

Enfin, pour clore, il est important de souligner que le droit des libertés fondamentales teinte de plus en plus le droit disciplinaire de l'entreprise. Nous avons dans cet ouvrage attiré l'attention du lecteur à quelques reprises sur ce nouvel aspect qui ne doit pas être minimisé. C'est sans doute une des facettes du droit disciplinaire qui fera l'objet d'un développement fulgurant dans les années '80 tout comme le *due process* le fut dans les années '60 à '80.

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES (N = 1510)

- 1 — *Richmond Pulp & Paper Co. of Canada Ltd, Bromptonville c. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Bromptonville Inc.*, Bulletin d'information M.T., le 6 juin 1960, L. Lalonde, président.
- 2 — *Goodyear Cotton Co. of Canada Ltd, Ste-Hyacinthe c. Syndicat national catholique du textile Inc.*, R.D.C.D. no 350-1, le 4 nov. 1960, L. Lalonde, président.
- 3 — *Chambly transport Inc. c. Union fédérale des chauffeurs d'autobus, local 546*, R.D.C.D. no 581-2, le 28 nov. 1960, J. Poisson, président.
- 4 — *Cairling Breweries Ltd c. International Union of United Brewery Flour, Cereal, Soft Drink and Distiller Workers of America Local 372, Montréal, R.D.C.D. no 524-1*, le 10 janv. 1961, A. Montpetit, président.
- 5 — *McRobert Spring Service Ltd c. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 520-3, le 2 mars 1961, R. Lippé, président.
- 6 — *Atlas Asbestos Co. Ltd, Montréal c. Union industrielle des ouvriers de l'amiante*, R.D.C.D. no 515-2, le 14 mars 1961, R. Lippé, président.
- 7 — *Hôpital Notre-Dame-de-l'Espérance c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 540-1, le 5 avril 1961, J. Poisson, président.
- 8 — *Quebec Iron & Titanium Corporation c. Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel* (1963) R.D.T. 92, le 20 avril 1961, J. Poisson, président.
- 9 — *Lake Asbestos of Quebec Ltd. c. Syndicat national des employés de Lake Asbestos Inc.*, R.D.C.D. no 520-2, le 28 avril 1961, A. Dumontier, président.
- 10 — *Crelminster Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, R.D.C.D. no 219-1, le 5 mai 1961, R. Lippé, président.
- 11 — *Hôpital de St-Jean c. Association des employés de l'hôpital de St-Jean*, (1963) R.D.T. 97, le 17 mai 1961, R. Ourmet, président. Voir aussi : R.D.C.D. no 525-1 et (1961) R.L. 573.
- 12 — *Joliette Steel Division Dominion Brake Shoe Co. Ltd c. United Steelworkers of America, Local 4072*, R.D.C.D. no 550-1, le 1er juin 1961, A. Montpetit, président. Voir aussi : (1963) R.D.T. 348.
- 13 — *Joliette Steel Co. c. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 5-1, le 25 juin 1961, J.-P. Noël, président.
- 14 — *Elesco Workers Association, I.A.M., Local 1530 c. Combustion Engineering Superheater Ltd*, R.D.C.D. no 525-2, le 28 juin 1961, A. Lamarre, président.
- 15 — *Pinatel Dye Piece Works Ltd, Joliette c. Syndicat catholique national des travailleurs du textile de Joliette*, R.D.C.D. no 515-1, le 2 août 1961, G. Daviolette, président.
- 16 — *Quebec Iron & Titanium Corporation c. Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 520-4, le 2 août 1961, R. Lippé, président.
- 17 — *Hôpital St-Luc c. Building Service Employees International Union*, R.D.C.D. no 5-2, le 10 oct. 1961, H. Michaud, président.
- 18 — *Albert Barré Automobiles Ltée c. Syndicat catholique des employés de garage de Québec Inc.*, R.D.C.D. no 510-1, le 11 oct. 1961, R. Lesage, président.
- 19 — *Standard Telephone & Cables Co. Ltd c. Syndicat national des travailleurs de l'électronique et des opérateurs de machines de Montréal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 581-1, le 6 nov. 1961, L. Lalonde, président.
- 20 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Association des employés d'hôpitaux du district de Hull Inc.*, R.D.C.D. no 520-1, le 7 nov. 1961, J. D'Amour, président.
- 21 — *Garage Bellevue de St-Félicien c. Syndicat des employés de garage du comité de Roberval*, R.D.C.D. no 40-1, le 7 déc. 1961, V. Trépanier, président.

- 22 — *Hôpital Mont-Prudence* c. *Union nationale des employés de services publics, local 313*, R.D.C.D. no 503-1, le 17 mars 1962, J. Poisson, président.
- 23 — *Dominion Oilcloth & Linoleum Co.* c. *Syndicat national des travailleurs du linoléum de Montréal*, R.D.C.D. no 503-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président.
- 24 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 523-1, le 24 avril 1962, H. Michaud, président.
- 25 — *Hôpital Mont-Providence* c. *Union nationale des employés de services publics*, R.D.C.D. no 581-3, le 23 juil. 1962, J. Poisson, président.
- 26 — *Hôpital Mont-Providence* c. *Union nationale des employés de services publics, local 313*, R.D.C.D. no 503-1, le 27 juil. 1962, J. Poisson, président.
- 27 — *Pirelli Cables Conduits Ltd* c. *United Steelworkers of America, Local 3953*, R.D.C.D. no 561-1, le 14 août 1962, R. Lippé, président.
- 28 — *Pirelli Cables Conduits Ltd* c. *United Steelworkers of America, Local 3953*, R.D.C.D. no 561-2, le 14 août 1962, R. Lippé, président.
- 29 — *Hôpital St-Michel de Buckingham* c. *Association des employés d'hôpitaux du district de Hull Inc.*, R.D.C.D. no 30-4, le 5 sept. 1962, J.-P. Grégoire, président.
- 30 — *Hôpital St-Michel, Montréal* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, R.D.C.D. no 526-1, le 5 nov. 1962, J.-P. Grégoire, président.
- 31 — *The Reardon Co. Ltd* c. *District 50, United Mine Workers of America, Local 14 858*, R.D.C.D. no 5-3, le 28 nov. 1962, R. Lippé, président. Voir aussi : (1964) R.D.T. 311.
- 32 — *Georges Dansereau & Fils* c. *Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique, local 3263*, R.D.C.D. no 75-1, le 10 déc. 1962, J. Poisson, président.
- 33 — *Dominion Building Materials Ltd* c. *Teamsters, Local Union 903, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, (1963) R.D.T. 380, le 11 fév. 1963, A. Montpetit, président.
- 34 — *Opemiska Copper Mines (Québec) Ltd* c. *Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 562-1, le 21 fév. 1963, R. Lippé, président.
- 35 — *Opemiska Copper Mines (Québec) Ltd* c. *Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamau*, R.D.C.D. no 525-3, le 21 fév. 1963, R. Lippé, président.
- 36 — *Puze Transport Inc.*, Québec c. *District 50, United Mine Workers of America, section locale 15 096*, R.D.C.D. no 535-1, le 14 mars 1963, B. Marcotte, président.
- 37 — *Progress Brand Clothes Inc.* c. *Montreal Joint Board, Amalgamated Clothing Workers of America*, R.D.C.D. no 523-3, le 16 avril 1963, H.C. Goldenberg, président.
- 38 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Association des employés d'hôpitaux de Hull*, R.D.C.D. no 521-1, le 16 mai 1963, J.-P. Grégoire, président.
- 39 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 522-1, le 26 mai 1963, J.-P. Grégoire, président.
- 40 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 522-3, le 28 mai 1963, J.-P. Grégoire, président.
- 41 — *Viau Ltée* c. *Association des employés de Viau Ltée*, R.D.C.D. no 520-6, le 31 mai 1963, L. Lalonde, président.
- 42 — *Fisher Brothers* c. *Cartage and Miscellaneous Employees, Union Local 931*, R.D.C.D. no 522-2, le 26 juin 1963, R. Lippé, président.
- 43 — *Paul Gamache Inc.* c. *Syndicat national des employés de garage de Joliette (C.S.M.)*, R.D.C.D. no 510-2, le 26 juin 1963, L. Lalonde, président.
- 44 — *Merola* c. *Guarantee Fit Inc.*, (1963) R.D.T. 399, le 20 août 1963, A. Gold, président.

- 45 — *Hydro-Québec, Montréal* c. *Union nationale des employés de services publics, local 320*, R.D.C.D. no 545-2, le 3 sept. 1963, R. Lippé, président.
- 46 — *Commission scolaire catholique de Château-d'Eau* c. *Isabelle Faucher et Le syndicat des instituteurs et institutrices du comté de Québec*, (1963) R.D.T. 507, le 12 sept. 1963, G. Simard, président.
- 47 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield*, R.D.C.D. no 360-3, le 3 oct. 1963, J.-P. Grégoire, président. Voir aussi : (1964) R.D.T. 209.
- 48 — *Canadian Titanium Pigments Ltd* c. *Syndicat national des employés de laboratoire et de bureau de Varennes*, (1963) R.D.T. 487, L. Lalonde, président.
- 49 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. no 581-7, le 6 nov. 1963, J.-P. Grégoire, président.
- 50 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. no 524-3, le 6 nov. 1963, J.-P. Grégoire, président.
- 51 — *Concrete Ready Mix Ltd* c. *Teamster, Local Union 904, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, R.D.C.D. no 520-8, le 7 nov. 1963, A. Lamare, président.
- 52 — *Concrete Ready Mix Ltd* c. *Teamster, Local Union 904, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, R.D.C.D. no 525-4, le 7 nov. 1963, A. Lamare, président.
- 53 — *Université Laval* c. *Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. no 561-3, le 22 nov. 1963, A. Dumontier, président.
- 54 — *Quebec Iron & Titanium Corporation* c. *Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 520-7, le 2 déc. 1963, R. Lippé, président.
- 55 — *Irving Oil Inc.*, Warwick c. *Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, local 9-702*, R.D.C.D. no 520-9, le 3 déc. 1963, R. Bélanger, président.
- 56 — *Les Pétroles Inc.* c. *Syndicat international des travailleurs des industries pétrolière, chimique et atomique, local 9-701*, R.D.C.D. no 560-1, le 3 déc. 1963, R. Bélanger, président.
- 57 — *Crucible Steel of Canada Ltd* c. *Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 581-11, le 6 déc. 1963, R. Lippé, président.
- 58 — *Pinatel Piece and Dye Works* c. *Syndicat catholique et national des employés du textile de Joliette*, R.D.C.D. no 524-2, le 6 déc. 1963, R. Lippé, président.
- 59 — *Maple Leaf Potato Inc.* c. *Syndicat national des employés de la patate chip*, R.D.C.D. no 528-1, le 14 janv. 1964, J. Poisson, président.
- 60 — *Dame Belzil* c. *Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Bernard*, dans le comté de St-Hyacinthe, (1965) R.D.T. 503, le 15 janv. 1964, V. Chabot, président.
- 61 — *Domtar Pulp and Paper Limited, Kraft and Boxboard Division* c. *Syndicat nationale des travailleurs de la pulpe et du papier de Windsor, P.A. et Fédération nationale des travailleurs de la pulpe et du papier Inc.*, R.D.C.D. no 581-4, le 17 janv. 1964, J. Bousquet, président.
- 62 — *Hôpital de la Miséricorde* c. *Union internationale des employés de service d'édi-fices, local 298*, R.D.C.D. no 545-1, le 28 janv. 1964, P. L'Heureux, président.
- 63 — *David et Frères Ltée* c. *Association des employés de David et Frères*, R.D.C.D. no 581-5, le 7 fév. 1964, L. Lalonde, président.
- 64 — *Bathurst Containers Ltd* c. *Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 2-279*, R.D.C.D. no 520-5, le 10 fév. 1964, E. Marier, président.
- 65 — *Hugh Russel & Sons Ltd* c. *United Steelworkers of America, Local 5994*, R.D.C.D. no 525-5, le 9 mars 1964, L. Lalonde, président.

- 66 — *La Tribune Ltée* c. *Syndicat de l'imprimerie de Sherbrooke Inc.*, R.D.C.D. no 521-2, le 12 mars 1964, R. Ouimet, président.
- 67 — *Hafner Fabrics Co. Ltd* c. *Union des employés de Hafner Fabrics Co. Ltd*, R.D.C.D. no 523-2, le 20 mars 1964, J.A. Trudelle, président.
- 68 — *Quebec Iron and Titanium Corporation* c. *Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 583-1, le 31 mars 1964, R. Lippé, président.
- 69 — *Métallurgistes unis d'Amérique (5186)* c. *Campbell Chibougamau Mine Ltd*, (1966) R.D.T. 412, le 22 avril 1964, J. Bousquet, président.
- 70 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. no 520-10, le 24 avril 1964, P. Hurteau, président.
- 71 — *Hôpital du Sacré-Cœur de Cartierville* c. *Alliance des infirmières de Montréal*, R.D.C.D. no 581-8, le 29 avril 1964, P. L'Heureux, président.
- 72 — *Champlain Express Inc.* c. *Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôts et aides, local 106*, R.D.C.D. no 581-9, le 12 mai 1964, J. Poisson, président.
- 73 — *Le Soleil Ltée* c. *Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, R.D.C.D. no 581-10, le 11 juin 1964, A. Dumontier, président.
- 74 — *Nordair Pilots Association* c. *Nordair Ltée*, (1965) R.D.T. 65, le 25 juin 1964, M. Du Mesnil, arbitre.
- 75 — *Hôpital des Laurentides* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation*, R.D.C.D. no 520-11, le 24 juil. 1964, J.-L. Pélouquin, président.
- 76 — *Corporation de l'hôpital St-Joseph de Maniwaki* c. *Association des employés d'hôpitaux du district de Hull Inc.*, R.D.C.D. no 127-1, le 11 sept. 1964, J.-L. Pélouquin, président.
- 77 — *Hôpital des Laurentides* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation*, R.D.C.D. no 581-12, le 27 oct. 1964, J.-L. Pélouquin, président.
- 78 — *Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield*, R.D.C.D. no 520-12, le 27 nov. 1964, P. L'Heureux, président.
- 79 — *Paul Brunelle Ltée* c. *Union internationale des rembourrés de l'Amérique du Nord*, local 573, R.D.C.D. no 525-6, le 30 nov. 1964, L. Girard, arbitre.
- 80 — *Brinks Express Co. of Canada Ltd* c. *Union des employés du transport local et les autres, local 931*, R.D.C.D. no 370-1, le 7 déc. 1964, A. Montpetit, président.
- 81 — *Idroquois Glass Ltd* c. *Ouvriers unis du verre et de la céramique d'Amérique du Nord*, R.D.C.D. no 528-2, le 7 déc. 1964, R. Lippé, président.
- 82 — *Société zoologique de Granby Inc.* c. *Le groupe des employés de la société zoologique de Granby Inc.*, R.D.C.D. no 505-4, le 31 déc. 1964, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 83 — *Le Soleil Ltée* c. *Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, R.D.C.D. no 520-13, le 5 fév. 1965, A. Dumontier, président.
- 84 — *Cité de Rimouski* c. *Syndicat catholique des employés municipaux de Rimouski*, R.D.C.D. no 715-1, le 16 fév. 1965, A. Gendreau, président.
- 85 — *Victoriaville Specialties Co. Ltd* c. *Union internationale des rembourrés de l'Amérique du Nord, local 573*, R.D.C.D. no 547-1, le 25 mars 1965, P. Lambert arbitre.
- 86 — *Le Pont of Canada Ltd* c. *Association des travailleurs du cellulose de Shawinigan Falls Inc.*, R.D.C.D. no 755-1, le 23 avril 1965, A. Montpetit, président.
- 87 — *Cité de Dorval* c. *Association des fonctionnaires municipaux de la cité de Dorval*, R.D.C.D. no 535-2, juin 1965, V. Melançon, arbitre.
- 88 — *Commission hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat national de la construction Haute-riève*, R.D.C.D. no 958-1, le 12 juin 1965, J.-R. Cardin, arbitre.
- 89 — *Madame X. c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-Jean-de-Dieu, comté Rivière-du-Loup*, R.D.C.D. no 378-1, le 30 juin 1965, B. Fournier, président.

- 90 — *Asbestos Corporation Ltd* c. *Syndicat national des travailleurs de l'amiante de l'Asbestos Corporation Ltd Inc.*, R.D.C.D. no 772-1, le 29 juil. 1965, J.-L. Pélouquin, président.
- 91 — *Ville de Belloeil* c. *Syndicat national des employés municipaux de Belloeil*, R.D.C.D. no 582-1, le 11 août 1965, G.Y. Renaud, président.
- 92 — *Le syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi*, Québec c. *La ville de Chicoutimi*, (1966) R.D.T. 65, le 1er sept. 1965, S.C. Simard, arbitre.
- 93 — *Le syndicat national de la construction Haute-riève (section Hydro-Québec Manicouagan)* c. *La Commission hydro-électrique de Québec*, R.D.C.D. no 524-4, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre.
- 94 — *Pierre Brunelle Inc.* c. *District 50, United Mine Workers of America, Local 13 946*, R.D.C.D. no 572-1, le 8 sept. 1965, M. DuMesnil, arbitre.
- 95 — *Dame Oscar Dubreuil* c. *Commissaires d'écoles de Montpellier, comté Papineau*, (1965) R.D.T. 497, le 8 sept. 1965, L. Lalonde, président.
- 96 — *General Steel Wares Ltd* c. *United Steelworkers of America, Local 2847*, R.D.C.D. no 560-2, le 22 sept. 1965, L. Lalonde, président.
- 97 — *Thor Mills Ltd* c. *Union des employés de la Thor Mills Ltd*, R.D.C.D. no 121-1, le 20 sept. 1965, E. Veilleux, président.
- 98 — *Commission hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat national de la construction Haute-riève, section commission hydro-électrique de Québec, Manicouagan*, R.D.C.D. no 15-1, le 27 sept. 1965, H. Lande, arbitre.
- 99 — *Union internationale des ouvriers unis des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distilleries d'Amérique* c. *Brasserie Dow Ltée*, R.D.C.D. no 357-2, le 10 déc. 1965, C. Lauzon, président.
- 100 — *Corporation de gaz naturel du Québec* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau*, R.D.C.D. no 570-1, le 10 janv. 1966, P. Hurteau, président.
- 101 — *Syndicat des services hospitaliers de l'Hôtel-Dieu de St-Vallier-de-Roberval* c. *Hôtel-Dieu, St-Michel-de-Roberval*, (1966) R.D.T. 249, le 20 janv. 1966, J.-C. Simard, président.
- 102 — *Académie Joliette Steel* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 550-3, le 21 janv. 1966, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 103 — *Ville St-Pierre* c. *Fraternité des policiers et pompiers de ville St-Pierre*, R.D.C.D. no 560-3, le 28 janv. 1966, P.-A. Pélouquin, président.
- 104 — *Association patronale des services hospitaliers de Québec Inc.* c. *Syndicat national catholique des services hospitaliers Inc.*, R.D.C.D. no 562-3, le 31 janv. 1966, J.-R. Cardin, arbitre.
- 105 — *Fraternité des policiers de Pierrefonds* c. *Cité de Pierrefonds*, R.D.C.D. no 306-2, le 1er fév. 1966, J. Beetz, arbitre.
- 106 — *Syndicat national des employés de la coopérative agricole de St-Damase*, c. *Société coopérative agricole régionale, St-Damase*, R.D.C.D. no 306-3, le 2 fév. 1966, E. Veilleux, arbitre.
- 107 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Claude Brown et al.*, D.F.P.Q. no 02-66-575, le 17 fév. 1966, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 108 — *Tappan-Gurney Ltd (St-Laurent)* c. *United Mine Workers of America, Local 14 870, District 50, St-Laurent*, R.D.C.D. no 332-1, le 23 mars 1966, R. Lippé, président.
- 109 — *Canadian Industries Ltd, division des explosifs et munitions, usine de Brownburg* c. *United Mine Workers of America, Local 13 148, District 50*, R.D.C.D. no 522-4, le 31 mars 1966, R. Lippé, président.
- 110 — *Croname-MacDonald Ltd* c. *United Steelworkers of America, Local 5207*, R.D.C.D. no 745-1, avril 1966, A. Montpetit, président.

- 111 — *Canadian Johns-Manville Co. Ltd. c. Syndicat national de l'amiante d'Asbestos Inc. et La fédération nationale des employés de l'industrie minière Inc.*, R.D.C.D. no 550-4, le 14 avril 1966, L. Lalonde, président.
- 112 — *Ville de Montréal c. Syndicat canadien de la fonction publique, local 301*, R.D.C.D. no 521-3, le 14 avril 1966, L. Lalonde, arbitre.
- 113 — *Beloit Sorel Ltd c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, R.D.C.D. no 524-5, le 14 avril 1966, L. Lalonde, arbitre.
- 114 — *R.A.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux, section R.A.Q. (C.S.N.)*, (1966) R.D.T. 385, le 30 juil. 1966, A. Nadeau, arbitre.
- 115 — *Municipalité scolaire de la cité de Jonquière c. Association des professeurs de Jonquière*, R.D.C.D. no 378-2, le 16 sept. 1966, J.-L. Péloquin, président.
- 116 — *Dormar Pulp and Paper Ltd c. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus Inc.*, (1966) R.D.T. 567, le 24 nov. 1966, J.-L. Péloquin, président.
- 117 — *Hôpital St-Vincent-de-Paul de Sherbrooke c. Mlle Raymonde Poirier et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 25 nov. 1966, J.-L. Péloquin, président.
- 118 — *Normal Metal Mining Corporation c. Métallurgistes unis d'Amérique (4514)*, (1967) R.D.T. 148, le 28 nov. 1966, J. Bousquet, président.
- 119 — *Hôpital St-Ambroise de Loretteville c. Ghislaine Renaud et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 7 déc. 1966, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 120 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Pedro de Sousa et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-05, le 12 déc. 1966, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 121 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Maurice Maltais*, D.F.P.Q. no 66-68-014, le 15 déc. 1966, P. Roy, arbitre.
- 122 — *Cie Cartier et Frères Ltée c. Syndicat des employés de Cartier et Frères Ltée*, R.D.C.D. no 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre.
- 123 — *Metropole Refuse Disposal Ltd c. Union internationale du district 50, United Mine Workers of America, section locale 15 377*, R.D.C.D. no 361-2, le 25 déc. 1966, C. Lauzon, arbitre.
- 124 — *Municipalité scolaire catholique de Lafèche c. Association des professeurs de la région de Chambly*, R.D.C.D. no 510-3, le 4 janv. 1967, C. Lauzon, arbitre.
- 125 — *Syndicat national des ouvriers de la R.A.Q. (C.S.N.) c. Régie des alcools du Québec*, (1967) R.D.T. 25, le 16 janv. 1967, V. Trépanier, arbitre.
- 126 — *Hôpital St-François de La-Sarre c. Dame Nicole Larochelle et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 27 janv. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 127 — *Hôpital Ste-Anne de Baie-St-Paul c. Adélar Gaudreault et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 30 janv. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 128 — *Sanatorium St-Jean de Macamic c. Ambroise Mc Geath et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 31 janv. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 129 — *Sanatorium St-Jean de Macamic c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 31 janv. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 130 — *Hôpital St-Sauveur de Val-D'Or c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 8 fév. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 131 — *Hôpital St-Sauveur de Val-D'Or c. Armand Villeneuve et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 8 fév. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 132 — *Gaspé Copper Mines Ltd c. United Steelworkers of America, unité locale 6086*, R.D.C.D. no 583-2, le 13 fév. 1967, L. Lalonde, président.
- 133 — *Engineering Products of Canada Limited c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5792*, R.D.C.D. no 581-14, le 16 fév. 1967, E. Marier, arbitre.
- 134 — *Pirelli Cables Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, C.I.O., local 3953*, R.D.C.D. no 581-3, le 21 fév. 1967, A. Montpéit, arbitre.

- 135 — *Hôpital St-Rédempteur de Matane, A.H.P.Q. no 325-03*, le 24 fév. 1967, A. Gendreau, président.
- 136 — *Dame Bourdages c. Hôpital général de St-Eustache*, (1967) R.D.T. 114, le 7 mars 1967, J.A. Crowe, président.
- 137 — *Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville c. Arthur Raymond et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 14 mars 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 138 — *Hôpital St-Sauveur de Val-D'Or c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 23 mars 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 139 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Hauteville c. Madame Jeanne Tremblay-Wèbre et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 4 avril 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 140 — *Gouvernement du Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Élisée Bouchard*, D.F.P.Q. no 02-66-161, le 4 avril 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 141 — *Gouvernement du P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)*, et *Lionel Bureau*, D.F.P.Q. no 0-47, le 7 avril 1967, A. Dumontier, arbitre.
- 142 — *Hôpital St-Sauveur de Val-D'Or c. Jacques Simard et Gaston Proulx et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 10 avril 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 143 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat national de la construction de Hauteville*, R.D.C.D. no 527-1, le 17 avril 1967, V. Mélançon, arbitre.
- 144 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 avril 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 145 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 21 avril 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 146 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et Gilbert Mullen*, D.F.P.Q. no 03-66-998, le 5 mai 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 147 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et Jean-Louis Paquin*, D.F.P.Q. no 03-66-1001, le 5 mai 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 148 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et Claude Chastenais*, D.F.P.Q. no 03-66-1002, le 5 mai 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 149 — *Hôpital Ste-Jeanne-D'Arc c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 8 mai 1967, L.-P. Brizard, arbitre.
- 150 — *Hôpital Christ-Roi de Québec c. Paul-Émile Anctil et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 9 mai 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 151 — *Hôpital St-Joseph de Lac-Mégantic c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 12 mai 1967, P.E. Beaudry, président.
- 152 — *Hôpital de l'Enfant-Jésus de Québec c. Charles Pelletier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 23 mai 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 153 — *Hôpital Enfant-Jésus de Québec c. Benoit Venet et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 23 mai 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 154 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat national de la construction Hauteville*, R.D.C.D. no 570-2, le 2 juin 1967, R. Lippé, arbitre.
- 155 — *Hôtel-Dieu Notre-Dame-de-l'Assomption de Jonquière c. Lévis Demers et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président.
- 156 — *Hôpital Notre-Dame-de-l'Assomption de Jonquière c. Mme Louise Létourneau et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président. Voir aussi: R.D.C.D. no 365-5.
- 157 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Alex Paul*, D.F.P.Q. no 02-66-530, le 30 juin 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 158 — *Jewish General Hospital c. Clark et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 31 juil. 1967, L. Lalonde, président.
- 159 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat canadien de la fonction publique*, R.D.C.D. no 560-4, août 1967, G. Bourassa, arbitre.

- 160 — *Hôpital Ste-Anne de Baie-St-Paul* c. *Syndicat national catholique des services hospitaliers de Charlevoix*, A.H.P.Q. no 325-06, le 1er août 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 161 — *Hôpital St-Eusèbe de Joliette* c. *Alphonse Grenier et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 2 août 1967, C. Bisson, président.
- 162 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 14 août 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 163 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Camille Leblanc*, D.F.P.Q. no 01-66-721, le 16 août 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 164 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Vogheel et Côté*, D.F.P.Q. no 02-66-722, le 16 août 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 165 — *Hôpital St-Eusèbe de Joliette* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 29 août 1967, C. Bisson, président.
- 166 — *Jewish General Hospital* c. *Miss Corrette et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 1er sept. 1967, L. Lalonde, président.
- 167 — *Canadian Electrolytic Zinc Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, (1967) R.D.T. 511, le 12 oct. 1967, A. Montpetit, arbitre.
- 168 — *Canadian Electrolytic Zinc Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, (1967) R.D.T. 574, le 12 oct. 1967, A. Montpetit, arbitre.
- 169 — *Jewish General Hospital* c. *W.J. Andrews et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 16 oct. 1967, L. Lalonde, président.
- 170 — *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes de Montréal* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 20 oct. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 171 — *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes de Montréal* c. *Mlle Monique Cholette et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 20 oct. 1967, C. Bisson, arbitre. Voir aussi : R.D.C.D. no 540-3.
- 172 — *Hôpital St-Joseph de Lachine* c. *Dame Philippe St-Jean*, A.H.P.Q. no 425, le 24 oct. 1967, C. Bisson, président.
- 173 — *Hôpital St-Eusèbe de Joliette* c. *Napoléon Roy et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 26 oct. 1967, C. Bisson, président.
- 174 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Claude Massia et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-05, le 31 oct. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 175 — *Hôpital St-Michel* c. *Syndicat des employés de l'hôpital St-Michel*, R.D.C.D. no 529-1, le 31 oct. 1967, C. Bisson, président. Voir aussi : A.H.P.Q. no 325-03.
- 176 — *Hôpital Lafèche de Grand-Mère* c. *R. Trudel et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 31 oct. 1967, C. Bisson, président.
- 177 — *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci de Montréal* c. *Paul-Aimé Pinet*, A.H.P.Q. no 325-06, le 2 nov. 1967, J. Cournoyer, arbitre.
- 178 — *Hôpital St-Joseph de Lachine* c. *Charles E. Gauvreau et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 6 juin 1967, C. Bisson, président.
- 179 — *Hôpital d'Youville de Sherbrooke* c. *Roger Sévigny et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 10 nov. 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 180 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Joseph Bouchard*, D.F.P.Q. no 02-66-1011, le 10 nov. 1967, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 181 — *La ville de Montréal* c. *Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal*, (1967) R.D.T. 513, le 20 nov. 1967, V. Melançon, arbitre.
- 182 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. et Omer Renaud*, D.F.P.Q. no 03-66-1003, le 2 déc. 1967, A. Dumontier, arbitre.
- 183 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel* c. *Jacques Péloquin et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 6 déc. 1967, J.-L. Péloquin, président.
- 184 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel* c. *Dame Bernadette Courchesne*, A.H.P.Q. no 325-03, le 6 déc. 1967, J.-L. Péloquin, président.

- 185 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Bertrand Michaud et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 15 déc. 1967, C. Bisson, arbitre. Voir aussi : R.D.C.D. no 515-3.
- 186 — *Hôpital Notre-Dame de Montréal* c. *D. Langevin et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 20 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 187 — *Hôpital Bellechasse de Montréal* c. *Henri Roy et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 22 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 188 — *Hôpital Bellechasse de Montréal* c. *Dame Monique Plante et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 22 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 189 — *Super Transport Ltée* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides*, R.D.C.D. no 526-2, 1968, G. Normandin, arbitre.
- 190 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Dame Denise Bourgoin et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 3 janv. 1968, E. Marier, président.
- 191 — *Hôpital Notre-Dame-de-Chartres-Maria* c. *Mlle Georgette St-Onge et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 18 janv. 1968, A. Gendreau, arbitre.
- 192 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Joseph Bolduc*, D.F.P.Q. no 02-66-54, le 24 janv. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 193 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léo-Paul Côté*, D.F.P.Q. no 02-66-28, le 24 janv. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 194 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité agents) et Jacques Archambault*, D.F.P.Q. no 03-66-1285, le 26 janv. 1968, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 195 — *Sanatorium Ross* c. *Paulette Moreau et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 29 janv. 1968, V. Trépanier, arbitre.
- 196 — *Hôtel-Dieu-St-Vallier de Chicoutimi* c. *Mlle France Larouche et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 5 fév. 1968, L. Cossette, arbitre.
- 197 — *Hôpital des Laurentides de l'Annonciation* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 19 fév. 1968, C. Bisson, président.
- 198 — *Hôpital des Laurentides de l'Annonciation* c. *Réal Daudelin et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 19 fév. 1968, C. Bisson, président.
- 199 — *Hôpital des Laurentides de l'Annonciation* c. *Syndicat des employés de l'hôpital des Laurentides*, A.H.P.Q. no 325-03, le 20 fév. 1968, C. Bisson, président.
- 200 — *Hôtel-Dieu de Sherbrooke* c. *Lucie Cloutier et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 fév. 1968, R. Bastien, président.
- 201 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Mme Monique Boilly-Cartier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 24 fév. 1968, C. Bisson, président.
- 202 — *Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc.* c. *Edgar Carrier*, (1968) R.D.T. 193, le 27 fév. 1968, V. Trépanier, arbitre.
- 203 — *Hôpital Charles Lemoyne* c. *M.P. Fortin et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 6 mars 1968, C. Bisson, président.
- 204 — *Hôpital Ste-Justine* c. *Mme Augustine Guérard et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 20 mars 1968, L. Péloquin, arbitre.
- 205 — *Hôpital St-Sacrement* c. *Roger Bernard et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 22 mars 1968, J.-R. Cardin, président.
- 206 — *Hôpital St-Sacrement* c. *Yvon de Bellefeuille et La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 23 mars 1968, J.-R. Cardin, président.
- 207 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Romuald Mathieu*, D.F.P.Q. no 02-66-3417 R, le 25 mars 1968, J. Perrin, arbitre.
- 208 — *Hôpital des Sept-Îles* c. *Syndicat national des services hospitaliers de Sept-Îles*, A.H.P.Q. no 600, le 28 mars 1968, L. Cossette, président.
- 209 — *Hôpital des Sept-Îles* c. *Sarto Desrosiers et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-02, le 29 mars 1968, L. Cossette, président.
- 210 — *Hôpital Le Gardeur de Repentigny* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 1er avril 1968, C. Bisson, président.

- 211 — *Hôpital Notre-Dame de La Merci* c. *Vianney Légaré* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 16 avril 1968, J. Cournoyer, arbitre.
- 212 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* et *Gérard St-Louis*, D.F.P.Q. no 03-66-1320, le 17 avril 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 213 — *Hôpital Ste-Jeanne d'Arc de Montréal* c. *Antonio Poirier*, A.H.P.Q. no 325-01, le 19 avril 1968, C. Bisson, arbitre.
- 214 — *Hôpital Ste-Jeanne d'Arc de Montréal* c. *Syndicat des employés de l'hôpital Ste-Jeanne d'Arc et Jeanne Petit*, A.H.P.Q. no 325-01, le 19 avril 1968, C. Bisson, arbitre.
- 215 — *Syndicat national des employés de Bureau-Expo (C.S.N.)* c. *Compagnie canadienne de l'exposition universelle de 1967*, (1969) R.D.T. 513, le 22 mai 1968, V. Trépanier, arbitre.
- 216 — *Société des pâtes et papiers Kruger* c. *Syndicat national des travailleurs de pulpe et papier de Bromptonville*, R.D.C.D. no 5-5, le 4 juin 1968, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 217 — *J.G., G.P.* et *Le syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci* c. *Hôpital Notre-Dame de la Merci*, R.D.C.D. no 377-6, le 10 juin 1968, J. Cournoyer, président.
- 218 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* et *Georges Sarrazin*, D.F.P.Q. no 02-66-92, le 17 juin 1968, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 219 — *Commission hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, R.D.C.D. no 332-2, le 18 juin 1968, J.-R. Cardin, arbitre.
- 220 — *Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools* c. *Régie des alcools*, (1968) R.D.T. 513, le 20 juin 1968, V. Trépanier, arbitre.
- 221 — *Cité de St-Laurent* c. *Syndicat national des employés de Cité de St-Laurent*, R.D.C.D. no 582-2, le 5 juillet 1968, R. Turgeon, arbitre.
- 222 — *Hôpital St-Joseph de Trois-Rivières* c. *Mlle Yolande Dessureault* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 5 juillet 1968, C. Bisson, président.
- 223 — *Hôpital Ste-Justine* c. *Mme Adrienne St-Aubin* et *Mlle Corinne Serres* et *Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325, le 16 juillet 1968, C. Bisson, arbitre.
- 224 — *La Forge Laurentienne Ltée* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 15-4, le 25 juillet 1968, J. Marquis, arbitre.
- 225 — *Canadian Unitcast-Steel Ltd* c. *Syndicat national des employés de Canadian Unitcast-Steel Ltd*, R.D.C.D. no 775-1, le 1er août 1968, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 226 — *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511* c. *Livraison Métropole Delivery*, R.D.C.D. no 715-2, le 1er août 1968, E. Gosselin, arbitre.
- 227 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* et *Gérald Forest*, D.F.P.Q. no 02-66-1752, le 9 août 1968, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 228 — *Canadian Electrolytic Zinc Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique (6486)*, (1969) R.D.T. 509, le 22 août 1968, R. Lippé, arbitre.
- 229 — *Hôpital St-Michel-Archange* c. *A. Angers* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 27 août 1968, C. Bisson, président.
- 230 — *Domtar Packaging Ltd* c. *Toussignant et Paquin*, (1968) R.D.T. 466, le 10 sept. 1968, A. Sylvestre, président.
- 231 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Jean-Paul Denis*, D.F.P.Q. no 02-66-3371, le 10 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.
- 232 — *Aluminium du Canada Ltée (Arvida)* c. *Syndicat national d'aluminium d'Arvida Inc.*, R.D.C.D. no 775-2, le 10 oct. 1968, R. Lippé, président.
- 233 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Gérald Paradis*, D.F.P.Q. no 02-66-3438, le 11 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.

- 234 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Léo Whalem*, D.F.P.Q. no 02-06-3442, le 15 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.
- 235 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Wilfrid Chicoine*, D.F.P.Q. no 02-66-3412, le 16 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.
- 236 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* et *Fernand Leconte*, D.F.P.Q. no 03-66-1542, le 19 oct. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 237 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix et Roméo Blette*, D.F.P.Q. le 19 oct. 1968, R. Lippé, arbitre.
- 238 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Omer Couture*, D.F.P.Q. no 02-66-3444, le 22 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.
- 239 — *Hôpital général de Québec* c. *Jean-Louis Drapeau* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 425, le 28 oct. 1968, C. Bisson, arbitre.
- 240 — *Commission hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat national de la construction Haute-Rive-Manicouagan-Outardes*, R.D.C.D. no 572-2, le 6 nov. 1968, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 241 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 8 nov. 1968, C. Bisson, arbitre.
- 242 — *Hôpital Notre-Dame de Montréal* c. *Pierre-Donat Robitaille* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 18 nov. 1968, C. Bisson, arbitre.
- 243 — *Hôpital St-Sauveur de Val-d'Or* c. *Marcel Perrier* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 29 nov. 1968, C. Beaulieu, arbitre.
- 244 — *Hôpital Laval de Québec* c. *Charles Vallée* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 déc. 1968, C. Bisson, président.
- 245 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Gérard Giguère*, D.F.P.Q. no 03-66-1676, le 3 déc. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 246 — *C.E.C.M.* c. *M. « X »*, A.H.P.Q. no 325-01, le 8 déc. 1968, V. Melançon, arbitre.
- 247 — *Quebec Iron and Titanium Co.* c. *Syndicat des ouvriers du fer et titane*, R.D.C.D. no 580-5, le 9 déc. 1968, R. Leboeuf, président.
- 248 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité ouvriers) et *Jean-Guy Villeret*, D.F.P.Q. no 02-66-1849, le 11 déc. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 249 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* (unité fonctionnaires) et *James Golden*, D.F.P.Q. no 02-66-1625, le 11 déc. 1968, A. Dumontier, arbitre.
- 250 — *Hôpital St-Jean-Eudes de Hâvre-St-Pierre* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 12 déc. 1968, L. Cossette, président.
- 251 — *Union des camionneurs, local 106* c. *Cartier Transport Inc.*, R.D.C.D. no 515-4, le 20 déc. 1968, R. Thomassin, président.
- 252 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Dame Françoise Marcotte* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 30 déc. 1968, E. Marier, président.
- 253 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Pierre Huard* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 30 déc. 1968, E. Marier, président.
- 254 — *Hôpital St-Jean-Eudes de Hâvre-St-Pierre* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, 1969, L. Cossette, président.
- 255 — *Compagnie de téléphone Bell du Canada* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, R.D.C.D. no 520-14, le 17 jan. 1969, F. Morin, arbitre. Voir aussi : (1969) R.D.T. 175.
- 256 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix et Noël Bonneville*, D.F.P.Q. no 03-75-8069, le 18 jan. 1969, J. Bérubé, arbitre.
- 257 — *Union internationale des ouvriers unis des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distillateurs d'Amérique* c. *Maurice Nicholson Ltée*, R.D.C.D. no 521-4, le 20 jan. 1969, C. Lauzon, arbitre.
- 258 — *Métallurgistes unis d'Amérique (7114)* c. *Industries Valcarier Inc.*, R.D.C.D. no 745-2, le 21 jan. 1969, P. Ferland, arbitre.

- 259 — *Métallurgistes unis d'Amérique (4514)* c. *Normetal Mines Ltd.* (1970) R.D.T. 39, le 4 fév. 1969, R. Lippé, président.
- 260 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu* c. *Dame Marie-Claire Charbonneau* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 6 fév. 1969, C. Beaulieu, président.
- 261 — *Bradley Brothers Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique (6230)*, (1969) R.D.T. 375, le 27 fév. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 262 — *Fraternité des policiers de la ville de Baie-Comeau*, (1969) R.D.T. 92, le 28 fév. 1969, J. Dupont, président.
- 263 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Rosario Labelle*, D.F.P.Q. no 02-66-3017, le 12 mars 1969, H. Lande, arbitre.
- 264 — *Hôpital Charles LeMoine* c. *Roger Domingue* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 14 mars 1969, L. Lalonde, président.
- 265 — *Hôpital St-François-d'Assise* c. *Jeanne Mance Lavoie* et *S.P.I.Q.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 17 mars 1969, D. Aubé, président.
- 266 — *Breadner Co. Ltd, Hull* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 503-3, le 17 mars 1969, L. Lalonde, arbitre.
- 267 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Joffre Sabourin*, D.F.P.Q. no 02-68-115 SR, le 18 mars 1969, R. Lippé, arbitre.
- 268 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *André Boutet*, D.F.P.Q. no 02-66-3368 SR, le 20 mars 1969, J. Perrin, arbitre.
- 269 — *Hôpital Ste-Elisabeth de Roberval* c. *Renald Bolduc* et *C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 24 mars 1969, J.-C. Simard, président.
- 270 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Joséphat Héroux*, D.F.P.Q. no 02-68-2135, le 26 mars 1969, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 271 — *Commission scolaire régionale du golfe* c. *Yolande Jordan*, R.D.C.D. no 332-3, avril 1969, A. Gervais, arbitre.
- 272 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Albert Cardinal*, D.F.P.Q. no 02-66-3357, le 11 avril 1969, J. Perrin, arbitre.
- 273 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Eugène Jobin*, D.F.P.Q. no 02-66-2739, le 23 avril 1969, H. Lande, arbitre.
- 274 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *J.B. Blanchard*, D.F.P.Q. no 02-68-52 SR, le 23 avril 1969, J. Bérubé, arbitre.
- 275 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Yvon Champagne*, D.F.P.Q. no 02-66-3363, le 28 avril 1969, J. Perrin, arbitre.
- 276 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Albert Lapierre*, D.F.P.Q. no 02-66-3350, le 29 avril 1969, J. Perrin, arbitre.
- 277 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Gérald Lauzon*, D.F.P.Q. no 02-66-3426 SR, le 8 mai 1969, C.A. Dionne, arbitre.
- 278 — *Union internationale des ouvriers de l'électricité et de la radio et des opérateurs de machines*, A.F.I.O.-C.I.C., local 505 c. *Canadien Allis-Chalmers Ltd*, R.D.C.D. no 535-3, le 9 mai 1969, P. Hurteau, président.
- 279 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Marcel Tellier* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 9 mai 1969, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 280 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Maurice Saurier*, D.F.P.Q. no 02-66-3348, le 20 mai 1969, J. Perrin, arbitre.
- 281 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jean-Louis Pellerin*, D.F.P.Q. no 02-66-3396, le 26 mai 1969, J. Perrin, arbitre.
- 282 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Omer Blodeau*, D.F.P.Q. no 02-66-3441, le 27 mai 1969, J. Perrin, arbitre.
- 283 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Robert Caron* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 28 mai 1969, J.-L. Péloquin, arbitre.

- 284 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Georges Carter*, D.F.P.Q. no 02-66-3393, le 30 mai 1969, J. Perrin, arbitre.
- 285 — *Le Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Philippe Charette*, D.F.P.Q. no 02-66-3391, le 30 mai 1969, J. Perrin, arbitre.
- 286 — *Hôpital Notre-Dame de Lourdes* c. *Marie-Claire Albert* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04, le 6 juin 1969, E. Marier, président. Voir aussi : R.D.C.D. no 540-4.
- 287 — *Syndicat des ouvriers de la Régie des alcools du Québec* c. *Régie des alcools du Québec*, (1969) R.D.T. 385, le 7 juin 1969, V. Trépanier, arbitre.
- 288 — *Métallurgistes unis d'Amérique* c. *Industries de Valcartier Inc.*, R.D.C.D. no 745-3, le 10 juin 1969, R.B. Lafrenière, arbitre.
- 289 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Doris Charland*, D.F.P.Q. no 02-68-1070 SR, le 10 juin 1969, J. Bérubé, arbitre.
- 290 — *Comité paritaire de la construction de Québec* c. *D. Larue Ltée*, (1970) R.D.T. 47, le 10 juin 1969, C. Potvin, arbitre.
- 291 — *Quebec Iron and Titanium Co.* c. *Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 755-2, le 11 juin 1969, E. Marier, président.
- 292 — *Hôpital D'Youville de Sherbrooke* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 19 juin 1969, G. Normandin, président.
- 293 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Denis Therrien*, D.F.P.Q. no 03-68-933, le 25 juin 1969, H. Lande, arbitre.
- 294 — *Toxide du Canada Ltée* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, R.D.C.D. no 361-4, le 26 juin 1969, L. Côté, arbitre.
- 295 — *Hôpital des Laurentides* c. *Paul Lachaine* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-02, le 21 juil. 1969, C. Beaulieu, arbitre.
- 296 — *Hôpital des Laurentides* c. *Ronald Bourque* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 juil. 1969, C. Beaulieu, arbitre.
- 297 — *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos* c. *Dame Francine Larose* et *C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 juil. 1969, C. Beaulieu, président.
- 298 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Bernard Gagnon*, D.F.P.Q. no 01-66-3342, le 30 juil. 1969, J. Perrin, arbitre.
- 299 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Maurice Bujold*, D.F.P.Q. no 03-66-3459, le 14 août 1969, J. Perrin, arbitre.
- 300 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Claude Renaud*, D.F.P.Q. no 03-66-3445, le 15 août 1969, J. Perrin, arbitre.
- 301 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Lévis Landry*, D.F.P.Q. no 03-68-1045, le 20 août 1969, H. Lande, arbitre.
- 302 — *Hôpital général de Shefford* c. *Mlle Diane Bernier* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 20 août 1969, G. Normandin, président.
- 303 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Victor Levert*, D.F.P.Q. no 02-66-3416, le 21 août 1969, J. Perrin, arbitre.
- 304 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Étienne Payette*, D.F.P.Q. no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre.
- 305 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Pierre Breton*, D.F.P.Q. no 01-68-578 s, le 22 août 1969, J. Bérubé, arbitre.
- 306 — *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 (C.T.C.)* c. *Vachon Inc.*, R.D.C.D. no 561-4, le 28 août 1969, V. Trépanier, arbitre. Voir aussi : (1969) R.D.T. 350.
- 307 — *Inter-City Truck Lines Ltd* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides (106)*, (1970) R.D.T. 1, le 4 sept. 1969, H. Lande, président.
- 308 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Paul-Émile Laroche*, D.F.P.Q. no 02-66-3496, le 8 sept. 1969, J. Perrin, arbitre.

- 309 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Brian Stanton*, D.F.P.Q. no 03-66-3430, le 16 sept. 1969, J. Perrin, arbitre.
- 310 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Adélar Mercier*, D.F.P.Q. no 02-66-921, le 11 sept. 1969, J. Perrin, arbitre.
- 311 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Jacques Trudel*, D.F.P.Q. no 02-66-3401, le 19 sept. 1969, J. Perrin, arbitre.
- 312 — *Syndicat national des employés municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, R.D.C.D. no 520-15, le 3 oct. 1969, P. Hurteau, arbitre.
- 313 — *Canada Packers Ltd c. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, chartrée par « L. Amalgamated Meat Cutter and Butcher Workmen of North America »*, R.D.C.D. no 524-7, le 10 oct. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 314 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Robert Ferland*, D.F.P.Q. no 04-68-2047, le 19 oct. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 315 — *Sanguinet automobile Ltée c. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511*, R.D.C.D. no 520-16, le 28 oct. 1969, H. Lande, arbitre.
- 316 — *Ville de Montréal c. Syndicat des contremaîtres municipaux, employés par la Ville de Montréal Inc. (C.S.N.)*, (1969) R.D.T. 432, le 28 oct. 1969, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 317 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jacques Beaudoin*, D.F.P.Q. no 02-68-2259, le 3 nov. 1969, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 318 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Françoise Gravel*, D.F.P.Q. no 01-68-1957, le 4 nov. 1969, J. Bérubé, arbitre.
- 319 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. et Willie Cuillener et al.*, D.F.P.Q. no 02-66-2252, le 6 nov. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 320 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et André Hudon*, D.F.P.Q. no 03-68-2196, le 10 nov. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 321 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean Renaud*, D.F.P.Q. no 02-68-1348 SR, le 13 nov. 1969, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 322 — *Hôpital St-Joseph de Lachine c. Michel Pineault et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 19 nov. 1969, C. Beaulieu, président.
- 323 — *Cité de Lauzon c. Syndicat des policiers-pompier de la Cité de Lauzon*, R.D.C.D. no 570-3, le 20 nov. 1969, P. Verge, arbitre.
- 324 — *Dominion Electric Protection Co. c. Association of Employees of the Dominion Electric Protection Co.*, R.D.C.D. no 515-5, le 15 déc. 1969, C. Lauzon, arbitre.
- 325 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Louis-Philippe Boies*, D.F.P.Q. no 01-66-896, le 22 déc. 1969, P. Roy, arbitre.
- 326 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Fernand Desjardins*, D.F.P.Q. no 02-66-1857, le 7 janv. 1970, J. Perrin, arbitre.
- 327 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Albert Arguin*, D.F.P.Q. no 02-68-1761, le 8 janv. 1970, H. Lande, arbitre.
- 328 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Michaud*, D.F.P.Q. no 03-66-3419, le 8 janv. 1970, J. Perrin, arbitre.
- 329 — *Hydro-Québec (Gentilly) c. Raymond Beaudoin*, R.D.C.D. no 505-9, le 13 janv. 1970, J. St-Laurent, arbitre.
- 330 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6967*, R.D.C.D. no 522-5, le 20 janv. 1970, V. Melançon, arbitre.
- (33) — *Hudon c. Commission scolaire régionale Orléans*, (1970) R.D.T. 85, le 22 janv. 1970, P. Côté, arbitre.

- 332 — *Producteurs de sucre d'érable de Québec c. Syndicat catholique des producteurs de sucre d'érable de Québec*, R.D.C.D. no 510-4, le 23 janv. 1970, H. Lande, arbitre.
- 333 — *Société d'Aluminium Reynolds (Canada) c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7102*, R.D.C.D. no 370-4, le 26 janv. 1970, E. Marier, arbitre.
- 334 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Alexis Boucher*, D.F.P.Q. no 02-68-2273, le 27 janv. 1970, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 335 — *Montreal Neurological Hospital c. Sotivis Stoupakis et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-05, le 30 janv. 1970, R. Tremblay, président.
- 336 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Mlle Denise Patry et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 20 fév. 1970, C. Beaulieu, président.
- 337 — *Cité de Verdun c. Fraternité des policiers de Verdun et M.J.G. Lord*, R.D.C.D. no 560-5, le 24 fév. 1970, V. Melançon, arbitre.
- 338 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et J.-M. Boudreault*, D.F.P.Q. no 02-66-3356, le 26 fév. 1970, J. Perrin, arbitre.
- 339 — *Compagnie G. Lapalme Inc. c. Syndicat national des employés du transport postal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 572-3, mars 1970, L.-M. Tremblay, arbitre.
- 340 — *Compagnie G. Lapalme Inc. c. Syndicat national des employés du transport postal (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 530-3, mars 1970, L.-M. Tremblay, arbitre.
- 341 — *Bonnex Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7443*, R.D.C.D. no 570-4, le 9 mars 1970, A. Rousseau, arbitre.
- 342 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Paul Bouchard*, D.F.P.Q. no 03-68-1279, le 11 mars 1970, J. Bérubé, arbitre.
- 343 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel c. G. Lalancette et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 16 mars 1970, C. Beaulieu, président.
- 344 — *Gagnon et Lapointe Inc. c. Syndicat national des employés de Gagnon et Lapointe Inc.*, (1970) R.D.T. 423, le 18 mars 1970, J.V. Fleury, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 526.
- 345 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Albert Pettigrew*, D.F.P.Q. no 02-66-2987, le 19 mars 1970, J. Bérubé, arbitre.
- 346 — *Fer et titane du Québec Inc. c. Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.)*, R.D.C.D. no 720-2, le 19 mars 1970, R. Tremblay, président.
- 347 — *Union des employés de commerce c. Steinberg Ltée*, R.D.C.D. no 465-2, le 31 mars 1970, C. Lauzon, arbitre.
- 348 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull c. Mlle Florence Tessier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 2 avril 1970, V. Melançon, arbitre.
- 349 — *Fibre de verre T.M. Inc. c. Côté et autres*, (1970) R.D.T. 271, le 6 avril 1970, M. Michaud, arbitre.
- 350 — *B.H. Construction Inc. c. Confédération des syndicats nationaux, le syndicat des travailleurs de la construction de la vallée de l'Outaouais*, (1970) S.A.G. 1279, le 15 avril 1970, L.-P. Brizard, arbitre.
- 351 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Yves Proulx*, D.F.P.Q. no 03-68-2913, le 17 avril 1970, A. Gold, arbitre.
- 352 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Alain Beaulieu et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 20 avril 1970, C. Beaulieu, président.
- 353 — *Association nationale catholique des commis quincaillers et matériaux de construction de Québec Inc. c. Gauthier Ltée*, (1970) S.A.G. 92, le 20 avril 1970, P. Verge, arbitre.
- 354 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Pauline Tremblay et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 22 avril 1970, V. Melançon, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 1.

- 355 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Léo Proulx, D.F.P.Q. no 04-68-2694, le 23 avril 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 356 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Alfred Lauzon, D.F.P.Q. no 02-66-3375, le 5 mai 1970, J. Perrin, arbitre.
- 357 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Philippe Marceau, D.F.P.Q. no 02-66-3376, le 5 mai 1970, J. Perrin, arbitre.
- 358 — Transport A.B.C. c. Monsieur X, (1970) S.A.G. 15, le 7 mai 1970, J. Simard, arbitre.
- 359 — Hôpital Général La Salle c. Union des employés de services d'édifices, local 298, F.T.O., R.D.C.D. no 570-5, le 8 mai 1970, E. Gosselet, arbitre.
- 360 — Association des employés de Dominion Electric Protection c. Dominion Electric Protection Co. Ltd, (1970) S.A.G. 38, le 11 mai 1970, C. Lauzon, arbitre.
- 361 — Clinique Domrémy de Kénogami c. Robert Landry et le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-04, le 12 mai 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 362 — Alliance des professeurs de Montréal c. Commission des écoles catholiques de Montréal, (1970) S.A.G. 23, le 13 mai 1970, L. Lalonde, président.
- 363 — Association des industriels laitiers de la Ville de Québec Inc. (section de Québec) (Laiterie City Ltée) c. Syndicat national catholique du lait Inc. (1970) S.A.G. 97, le 14 mai 1970, P. Verge, arbitre.
- 364 — Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltée, (1970) S.A.G. 26, le 15 mai 1970, A. Rousseau, arbitre.
- 365 — Hôpital Maisonneuve c. S. Paradis et Union des employés de service, local 298, A.H.P.Q. no 325-02-01, le 25 mai 1970, E. Marier, arbitre. Voir aussi: (1970) S.A.G. 362.
- 366 — Hôpital d'Youville de Sherbrooke c. Donald Couture et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03-23, le 26 mai 1970, C. Beaulieu, président.
- 367 — Québec téléphone c. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2200, Rimouski, (1970) S.A.G. 185, le 26 mai 1970, arbitre non mentionné.
- 368 — Syndicat des employés de la corporation du gaz naturel du Québec (C.S.N.) c. Gaz métropolitain Inc., (1970) S.A.G. 57, le 27 mai 1970, M. Brière, arbitre.
- 369 — Fraternité des policiers de Joliette c. Cité de Joliette, (1970) S.A.G. 398, le 27 mai 1970, P. Garant, arbitre.
- 370 — Ville d'Asbestos c. Association des policiers municipaux d'Asbestos, (1970) S.A.G. 356, le 29 mai 1970, E. Marier, arbitre.
- 371 — Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 1500, (1970) S.A.G. 119, le 29 mai 1970, L.-P. Brizard, arbitre.
- 372 — Montreal Locomotive Works Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 et M. Paul Thériault, (1970) S.A.G. 173, le 31 mai 1970, V. Melançon, président.
- 373 — Tioxide du Canada Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6319 et André Daneau, (1970) S.A.G. 113, le 1er juin 1970, V. Melançon, arbitre.
- 374 — A. Richard et Union des employés municipaux de la Ville de Ste-Agathe-des-Monts c. Ville de Ste-Agathe-des-Monts, (1970) S.A.G. 77, le 1er juin 1970, M. Brière, arbitre.
- 375 — Tioxide du Canada Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique et Roger Capistran, (1970) S.A.G. 704, le 2 juin 1970, M. Chartier, arbitre.
- 376 — Tioxide du Canada Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, (1970) S.A.G. 700, le 2 juin 1970, M. Chartier, arbitre.
- 377 — Centre hospitalier universitaire c. J. Meniel, A.H.P.Q. no 325-04-01, le 2 juin 1970, C. Pothier, commissaire-enquêteur.
- 378 — Syndicat des journalistes de Montréal c. Compagnie de publication La Presse Ltée, (1970) S.A.G. 1046, le 2 juin 1970, M. Trudeau, arbitre.

- 379 — Reddy Memorial Hospital c. M. Pierre de la Durantaye et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 4 juin 1970, S. Hartt, arbitre.
- 380 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Yves Bélanger, D.F.P.Q. no 02-66-3386, le 4 juin 1970, J. Perrin, arbitre.
- 381 — Salomon St-Laurent c. Québec téléphone, (1970) S.A.G. 190, le 5 juin 1970, G. Pelletier, arbitre.
- 382 — Gaz métropolitain Inc. c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57, (1970) S.A.G. 262, le 5 juin 1970, J.-P. Grégoire, président.
- 383 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Roland Bélisle, D.F.P.Q. no 02-66-3422, le 8 juin 1970, J. Perrin, arbitre.
- 384 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Jacques Côté, D.F.P.Q. no 04-68-1675, le 8 juin 1970, R. Lippé, arbitre.
- 385 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Jacques Côté, D.F.P.Q. no 04-68-1675, le 8 juin 1970, R. Lippé, arbitre.
- 386 — Hôpital d'Youville de Sherbrooke c. M. Richard Picard et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-06-4, le 8 juin 1970, C. Beaulieu, président.
- 387 — Travailleurs unis des industries du ciment, de la chaux et gypse, local 415 c. Compagnie Miron Ltée, (1970) S.A.G. 155, le 10 juin 1970, A. Melançon, président.
- 388 — Nettoyage Express Inc. c. Syndicat national des employés de buanderie de Baie-Comeau, Hauteville, (1970) S.A.G. 131, le 10 juin 1970, G. Pettigrew, arbitre.
- 389 — G. Dupuis et International Union District 50 c. National Containers Ltd, (1970) S.A.G. 143, le 10 juin 1970, M. Brière, arbitre.
- 390 — Pan American Screw Co. Ltd c. Local 15 497 of The International Union of District 50, United Mine Workers of America, (1970) S.A.G. 402, le 11 juin 1970, M. DuMessil, président.
- 391 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et R. Lavigne, D.F.P.Q. no 03-68-2507, le 12 juin 1970, H. Lande, arbitre.
- 392 — Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des employés de métier, (1970) S.A.G. 395, le 15 juin 1970, P. L'Heureux, arbitre.
- 393 — Jean Gosselet et La fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2200 c. Québec téléphone, (1970) S.A.G. 417, le 15 juin 1970, C.H. Desrosiers, arbitre.
- 394 — Quémont Mines Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 4451, (1970) S.A.G. 307, le 15 juin 1970, R. Hodge, arbitre.
- 395 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Raymond Fauvelle, D.F.P.Q. no 03-68-2506, le 16 juin 1970, H. Lande, arbitre.
- 396 — Ville de Rouyn c. Fraternité des policiers de la Ville de Rouyn, (1970) S.A.G. 501, le 16 juin 1970, M. Langlois, arbitre.
- 397 — Transport Jules Paradis Ltée c. Syndicat catholique des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc., (1970) S.A.G. 274, le 16 juin 1970, P. Verge, arbitre.
- 398 — Gilles Gendreau c. Ville de Laprairie, (1970) S.A.G. 150, le 17 juin 1970, E.E. Tobin, arbitre.
- 399 — Louben Sportswear Inc. c. International Ladies Garment Workers Union, (1970) S.A.G. 293, le 19 juin 1970, D. Randolph, arbitre.
- 400 — Euclide Bouchard et Le syndicat national de la construction de Sept-Îles c. Désourdy construction Ltée, (1970) S.A.G. 299, le 20 juin 1970, B. Côté, arbitre.
- 401 — Ville Mont-Royal c. Syndicat national des employés de Ville Mont-Royal, (1970) S.A.G. 547, le 22 juin 1970, C. Beaulieu, arbitre.
- 402 — Ville Mont-Royal c. Syndicat national des employés de Ville Mont-Royal, (1970)

- S.A.G. 550, le 22 juin 1970, C. Beaulieu, arbitre.
 Ville Mont-Royal c. Syndicat national des employés de Ville Mont-Royal, (1970) S.A.G. 553, le 22 juin 1970, C. Beaulieu, arbitre.
 Hôpital de Malartic c. Syndicat national des employés de l'hôpital de Malartic, (1970) S.A.G. 286, le 22 juin 1970, C. Beaulieu, président. Voir aussi: A.H.P.Q. no 925-00-01.
 Ville de Montréal c. Fraternité des policiers de Montréal Inc., (1970) S.A.G. 376, le 26 juin 1970, E. Marier, arbitre.
 Gaz Métropolitain Inc. c. Union des employés professionnels et de bureau, local 57, (1970) S.A.G. 316, le 30 juin 1970, J.-P. Grégoire, président.
 Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léo Gilbert, D.F.P.Q. no 02-66-1921, le 30 juin 1970, J.-P. Verschelden, arbitre.
 Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Paul Lelièvre, D.F.P.Q. no 03-68-2403, le 30 juin 1970, R. Lippé, arbitre.
 Bouchar d c. Commission régionale de Chambly, (1971) R.D.T. 437, le 3 juillet 1970, S.H. Hartt, président.
 Jean-Achard Ltée c. Syndicat de l'industrie de la construction de Jonquière Inc., (1970) S.A.G. 382, le 3 juillet 1970, J. Simard, arbitre.
 Commission scolaire régionale de Chambly c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57, (1970) S.A.G. 819, le 3 juillet 1970, S.H. Hartt, arbitre. Voir aussi: (1971) R.D.T. 437.
 Ville de Repentigny c. S.C.F.P., (1970) R.D.T. 396, le 7 juillet 1970, J.-D. Gagnon, arbitre. Voir aussi: (1970) S.A.G. 321.
 Dominion Glass Co. Ltd c. Ouvriers unis du verre et de la céramique, (1970) S.A.G. 391, le 7 juillet 1970, J.W. Long, arbitre.
 Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et Denis Lemay c. Vibuk Inc., (1970) S.A.G. 425, le 8 juillet 1970, M. Langlois, président.
 Ville de Paix Inc. c. Union des employés de service d'édifices, section local 298, (1970) S.A.G. 338, le 13 juillet 1970, E. Marier, arbitre.
 C.K.A.C. Ltée c. Travailleurs unis de la radio et de la télévision, local 291, (1970) S.A.G. 448, le 14 juillet 1970, A. Thibodeau, arbitre.
 Hôpital Joyce Memorial de Shawinigan c. Syndicat national des employés en soins hospitaliers de l'hôpital Joyce Memorial, (1970) S.A.G. 652, le 15 juillet 1970, C. Beaulieu, président. Voir aussi: A.H.P.Q. no 325-03 et 925-00-4 à 925-00-9.
 Hôpital des Laurentides c. Réjeanne Beaudouin et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-04, le 15 juillet 1970, C. Beaulieu, arbitre.
 Noranda Mines Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278, (1970) S.A.G. 1059, le 15 juillet 1970, H. Lande, arbitre.
 Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, (1970) S.A.G. 430, le 15 juillet 1970, C. Lauzon, arbitre.
 Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, (1970) S.A.G. 432, le 15 juillet 1970, C. Lauzon, arbitre.
 William R. Saloni c. Dominion Engineering Works Ltd, (1970) S.A.G. 616, le 16 juillet 1970, L. Côté, président.
 Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Eudes St-Arnaud et al., D.F.P.Q. no 02-68-2697, le 16 juillet 1970, J. Bérubé, arbitre.
 Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Lionel Lemay, D.F.P.Q. no 02-66-2667, le 17 juillet 1970, J. Perrin, arbitre.
 Engineering Products of Canada Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, (1970) S.A.G. 420, le 20 juillet 1970, E. Marier, arbitre.

- Société d'aluminium Reynolds c. Métallurgistes unis d'Amérique, (1970) S.A.G. 435, le 20 juillet 1970, L. Bélanger, arbitre.
 Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, (1970) S.A.G. 428, le 21 juillet 1970, C. Lauzon, arbitre.
 Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Marie Gosselin, D.F.P.Q. no 02-68-2611, le 22 juillet 1970, J. Bérubé, arbitre.
 Union des policiers de Chibougamau c. Ville de Chibougamau, (1970) S.A.G. 459, le 24 juillet 1970, G. Racine, arbitre.
 Sanitary Refuse Collectors Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106 et MM. R. Lajoie et D. Laquerre, (1970) S.A.G. 759, le 25 juillet 1970, E. Marier, président.
 Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, (1970) S.A.G. 470, le 28 juillet 1970, C. Lauzon, arbitre.
 Hydro-Québec (Centre nucléaire de Gentilly) c. Syndicat des hommes de métier (C.S.N.), (1970) S.A.G. 850, J. St-Laurent, arbitre.
 Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Régis Roy, D.F.P.Q. no 02-66-2559, le 29 juillet 1970, J. Perrin, arbitre.
 Métallurgistes unis d'Amérique, local 4589 c. M.L.W. Worthington Ltée, (1970) S.A.G. 565, le 3 août 1970, A. Rousseau, arbitre.
 Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) c. Vibreck Inc., (1970) S.A.G. 562, le 4 août 1970, M. Langlois, arbitre.
 Association des industriels laitiers de la P.Q. Inc. (section de Québec) — Laiterie City Ltée c. Syndicat national catholique du lait Inc. et Michel Parent, (1970) S.A.G. 495, le 5 août 1970, P. Verge, arbitre.
 C.É.G.E.P. de Thetford Mines c. Pelletier, (1970) R.D.T. 288, le 5 août 1970, H. Michaud, arbitre.
 Marcel Filion et Le syndicat des employés du transport provincial (C.S.N.) c. Métropolitain provincial (1967) Inc., (1970) S.A.G. 511, le 6 août 1970, M. Brière, arbitre.
 Jean-Guy Lauzier et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides, local 106 c. Rogers Transport Inc. et Comité des relations industrielles des routiers publics de Québec Inc., (1970) S.A.G. 847, le 8 août 1970, A. Gailpeault, arbitre.
 Cartonniers Standard Ltée c. Syndicat national de la boîte de carton de Québec (C.S.N.), (1970) S.A.G. 579, le 11 août 1970, G. Dion, arbitre.
 Canadian Electrolytic Zinc Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6486, (1970) S.A.G. 604, le 11 août 1970, C. Lauzon, arbitre.
 Hôtel-Dieu St-Vallier de Chicoutimi c. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi et Gilles Gonthier, (1970) S.A.G. 730, le 11 août 1970, G. Blouin, arbitre.
 Cité de Pierrefonds c. Fraternité des policiers de Pierrefonds, (1970) S.A.G. 574, le 11 août 1970, G. Dulude, arbitre.
 Hôtel-Dieu St-Vallier de Chicoutimi c. Syndicat des employés des institutions religieuses de Chicoutimi et Bernard Girard, (1970) S.A.G. 743, le 14 août 1970, R. Chouinard, président.
 Miller Shirt Ltd c. Union des ouvriers du vêtement, (1970) S.A.G. 592, le 18 août 1970, E. Marier, arbitre.
 Syndicat des policiers de la Ville de Beauport c. Ville de Beauport, (1970) S.A.G. 802, le 21 août 1970, P. Verge, arbitre.
 Syndicat des policiers de la Ville de Beauport c. Ville de Beauport, (1970) S.A.G. 797, le 27 août 1970, P. Verge, arbitre.

- 448 — Commission scolaire régionale de Chambly c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57, (1970) S.A.G. 918, le 1er sept. 1970, S.H. Hartt, arbitre.
- 449 — Dominion textile Ltd c. Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville Inc., (1970) S.A.G. 822, le 1er sept. 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 450 — Ville Mont-Royal c. Association des pompiers de Ville Mont-Royal, local 1393, (1970) S.A.G. 853, le 4 sept. 1970, E. Marier, arbitre.
- 451 — Cité de Trois-Rivières c. Association des policiers et pompiers de Trois-Rivières Inc., (1971) S.A.G. 181, le 7 sept. 1970, J. Brière, arbitre.
- 452 — Commission scolaire régionale de Chambly c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57, (1972) S.A.G. 223, le 8 sept. 1970, L.-P. Brizard, arbitre.
- 453 — Métallurgistes unis d'Amérique, local 4278 c. Noranda Mines Ltd, (1970) S.A.G. 920, le 17 sept. 1970, C. Lauzon, arbitre.
- 454 — The International Ladies Garment Workers Union c. Margo Dress Corp., (1970) S.A.G. 856, le 18 sept. 1970, D. Randolph, arbitre.
- 455 — Industrial Containers Ltée c. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, section locale 903, (1970) S.A.G. 939, le 23 sept. 1970, G. Dulude, arbitre.
- 456 — Syndicat des employés municipaux de Rimouski c. Ville de Rimouski, (1970) S.A.G. 513, le 24 sept. 1970, V. Trépanier, président.
- 457 — Cité de Saint-Léonard c. Fraternité des policiers de Saint-Léonard, (1970) S.A.G. 965, le 1er oct. 1970, G. Dulude, arbitre.
- 458 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Rosaire Poulin, D.F.P.Q. no 02-68-2479, le 5 oct. 1970, R. Lippé, arbitre.
- 459 — Syndicat des imprimeurs de Beauce c. Compagnie de l'Éclairer Ltée, (1970) S.A.G. 1007, le 8 oct. 1970, R.P. Gagnon, arbitre.
- 460 — Dominic Supports and Forms Ltd c. Syndicat national des ouvriers du bâtiment de Sorel Inc., (1970) S.A.G. 1032, le 9 oct. 1970, L.-M. Tremblay, arbitre.
- 461 — Matthew Moody Ltd c. Local 15 497 of The International Union of District 50, United Mine Workers of America, (1970) S.A.G. 1017, le 13 oct. 1970, M. DuMesnil, arbitre.
- 462 — Association des instituteurs de la banlieue de Québec c. Commission scolaire régionale de Tilly, (1973) S.A.G. 1897, le 13 oct. 1970, L. Bouchard, président.
- 463 — Association des enseignants du comté de Québec c. Commission scolaire régionale Jean-Talon, (1970) R.D.T. 461, le 13 oct. 1970, L. Bouchard, président.
- 464 — Matthew Moody Ltd c. Local 15 497 of The International Union of District 50, United Mine Workers of America, (1970) S.A.G. 1026, le 14 oct. 1970, M. DuMesnil, arbitre.
- 465 — Beloit Sorel Ltd c. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc., (1970) S.A.G. 1038, le 16 oct. 1970, R. Tremblay, arbitre.
- 466 — The International Ladies Garment Workers Union c. Carla Jane Dress and Sportswear Inc., (1970) S.A.G. 998, le 19 oct. 1970, D. Randolph, arbitre.
- 467 — Ferme Trudel Inc. c. Syndicat national des employés de la Ferme Trudel Inc., (1970) S.A.G. 1163, le 20 oct. 1970, B. Côté, arbitre.
- 468 — Canada Printing Ink. Co. Ltd c. Union internationale du District 50, United Mine Workers of America, section locale 13 946, (1970) S.A.G. 993, le 21 oct. 1970, P.N. Dufresne, arbitre.
- 469 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Evangéline Bourdages, D.F.P.Q. no 01-68-1135, le 23 oct. 1970, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi: (1970) S.A.G. 1323 et A.H.P.Q. no 425-00-1.

- 470 — Hôpital Ste-Jeanne-d'Arc c. Jean-Claude Dorval et La C.S.N., A.H.P.Q. no 425, le 26 oct. 1970, C. Beaulieu, arbitre.
- 471 — Dubois et Frères Ltée c. Syndicat national des employés de l'automobile pour la région de Victoriaville, (1970) S.A.G. 1185, le 28 oct. 1970, R. Cliche, arbitre.
- 472 — Association des enseignants du Grand-Portage c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de St-André de Kamouraska, (1971) S.A.G. 229, le 29 oct. 1970, L. Bouchard, président.
- 473 — Commission scolaire régionale du Saguenay c. Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale du Saguenay, (1970) S.A.G. 1193, le 29 oct. 1970, J. Simard, arbitre.
- 474 — Hôpital St-Sacrement c. Saucier et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 30 oct. 1970, L. Cossette, président.
- 475 — Hôpital Charles-Lemoyne c. R. Boissonneault et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 2 nov. 1970, C. Beaulieu, président.
- 476 — Hôpital St-Luc de Montréal c. G. Boisliard et Le syndicat, local 298, A.H.P.Q. no 325-03, le 4 nov. 1970, D. Gagnon, arbitre.
- 477 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Yves McNabb, D.F.P.Q. no 01-68-808, le 5 nov. 1970, J. Bérubé, arbitre.
- 478 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Denis Buissières et André Simard, D.F.P.Q. no 04-68-2909, le 5 nov. 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 479 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Germain Rioux, D.F.P.Q. no 03-68-3206, le 10 nov. 1970, J. Bérubé, arbitre.
- 480 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gaston Cloutier, D.F.P.Q. no 02-68-3464, le 16 nov. 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 481 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q., (1970) S.A.G. 1332, le 16 nov. 1970, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 482 — Canadian Copper Refiners Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, (1970) S.A.G. 1294, le 20 nov. 1970, C. Lauzon, arbitre.
- 483 — Ville d'Anjou c. Syndicat national des employés municipaux de Ville d'Anjou (C.S.N.), (1970) S.A.G. 1304, le 30 nov. 1970, C. Beaulieu, arbitre.
- 484 — Industrial Containers Ltd c. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, local 903, (1970) S.A.G. 1291, le 9 déc. 1970, P. Imbeau, arbitre.
- 485 — Hôpital St-Michel de Buckingham c. Mme Madeleine Gratton et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-06-2, le 11 déc. 1970, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 486 — Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal c. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail, (1970) S.A.G. 1263, le 17 déc. 1970, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 487 — Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame-de-la-Merci c. Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci, (1970) S.A.G. 1314, le 18 déc. 1970, M. Brière, arbitre.
- 488 — Carzol Plastic Corporation c. Coulombe, [1971] R.D.T. 251, le 18 déc. 1970, R. Beaudry, arbitre.
- 489 — Carzol Plastic Corporation c. Blais, [1971] R.D.T. 168, le 18 déc. 1970, R. Beaudry, arbitre.
- 490 — Campbell Chibougamau Mines Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5186, (1971) S.A.G. 13, le 23 déc. 1970, C. Beaulieu, président.
- 491 — Fraternité des policiers de Montréal-Est Inc. c. Ville de Montréal, (1971) S.A.G. 63, le 23 déc. 1970, M. Brière, arbitre.
- 492 — Siciliums de Chicoutimi Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique et André St-Gelais, (1971) S.A.G. 8, le 30 déc. 1970, R. Chouinard, arbitre.
- 493 — Hôpital St-Sauveur de Val-d'Or c. Marcelle Guimond et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 30 déc. 1970, J.-P. Lemieux, président.

- 494 — *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci* c. *Georges Dumais* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 31 déc. 1970, M. Brière, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 27.
- 495 — *Hôpital Honoré-Mercier de St-Hyacinthe* c. *Mme A. Fafard* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-06, le 5 jan. 1971, A. Gervais, arbitre.
- 496 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Louis-Marie Jacques*, (1971) S.A.G. 232, le 5 jan. 1971, R. Lippé, arbitre. Voir aussi : D.F.P.Q. no 03-68-3590.
- 497 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Robert Chevalier*, D.F.P.Q. no 03-68-3400, le 6 jan. 1971, R. Lippé, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 89.
- 498 — *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-10, le 11 jan. 1971, J.-P. Lemieux, président.
- 499 — *Compagnie Price Ltée* c. *Syndicat national des travailleurs des pâtes et cartons de Jonquières Inc.*, (1971) S.A.G. 299, le 19 jan. 1971, J.-L. Péloquin, président.
- 500 — *The Steel Co. of Canada Ltd.* *Usine Notre-Dame* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, local 1195, (1971) S.A.G. 109, le 28 jan. 1971, C. Beaulieu, président.
- 501 — *Institut Albert-Prévost* c. *Paul Desjardins* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01, le 3 fév. 1971, J.-P. Lemieux, président.
- 502 — *Commission Hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500*, *Syndicat canadien de la Fonction Publique*, (1971) S.A.G. 244, le 4 fév. 1971, R. Tremblay, arbitre.
- 503 — *Hôpital St-Michel-Archange* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, le 5 fév. 1971, L. Cossette, président.
- 504 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la Fonction Publique* et *J.P. St-Louis*, D.F.P.Q. no 03-68-3399, le 5 fév. 1971, R. Lippé, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 239.
- 505 — *J.-Guy Labonne* c. *Hydro-Québec*, (1971) S.A.G. 276, le 5 fév. 1971, J. St-Laurent, arbitre.
- 506 — *C.E.C.M.* c. *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, (1971) R.D.T. 69, le 9 fév. 1971, C. Beaulieu, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 215.
- 507 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1971) S.A.G. 472, le 9 fév. 1971, A. Gervais, président.
- 508 — *Trinational Building Services Ltd* c. *Union des employés de service d'édifices, local 298 (F.T.O.)*, (1971) S.A.G. 122, le 10 fév. 1971, E. Marier, arbitre.
- 509 — *Hôpital Ste-Jeanne-d'Arc* c. *Jacqueline Vaudreuil* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 600, le 10 fév. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 510 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-2, le 15 fév. 1971, C. Beaulieu, président.
- 511 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-3, le 15 fév. 1971, C. Beaulieu, président.
- 512 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Gaston Charbonneau*, D.F.P.Q. no 02-66-3362, le 19 fév. 1971, J. Perrin, arbitre.
- 513 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Louis-Philippe Levasseur*, D.F.P.Q. no 02-66-3504, le 22 fév. 1971, J. Perrin, arbitre.
- 514 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Benoit Doucet*, D.F.P.Q. no 02-66-3345, le 22 fév. 1971, J. Perrin, arbitre.
- 515 — *Union des employés de commerce, local 500 (F.T.O.)* c. *Steinberg Ltée (Division Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 103, le 23 fév. 1971, B. Yaccarini, arbitre.

- 516 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Claude Baillargeon*, D.F.P.Q. no 03-68-4483, le 24 fév. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 517 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Yvon McNabb*, D.F.P.Q. no 01-68-808, le 2 mars 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 518 — *Gouvernement du Québec* c. *S.F.P.Q.*, (1971) S.A.G. 390, le 2 mars 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 519 — *Syndicat national de la construction Haute-riev* c. *Commission hydroélectrique de Québec*, (1971) S.A.G. 398, le 9 mars 1971, P.A. Gendreau, arbitre.
- 520 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Alexandre Lebel*, D.F.P.Q. no 02-68-2764, le 16 mars 1971, J.-P. Verscheiden, arbitre.
- 521 — *Produits Imperial Tobacco Ltée* c. *Syndicat international des travailleurs du tabac*, (1971) S.A.G. 549, le 20 mars 1971, J.-R. Cardin, président.
- 522 — *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos* c. *Francis Fortier* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 425, le 29 mars 1971, J.-P. Lemieux, président.
- 523 — *Fer et titane du Québec Inc.* c. *Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.)*, (1971) S.A.G. 457, le 29 mars 1971, G. Dulude, président.
- 524 — *C.E.C.M.* c. *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, (1971) S.A.G. 594, le 1er avril 1971, L.-M. Tremblay, arbitre.
- 525 — *Union des employés de service d'édifices, local 298* c. *Place Ville-Marie Corporation*, (1971) S.A.G. 441, le 7 avril 1971, V. Melançon, arbitre.
- 526 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean-Claude Lelannic*, D.F.P.Q. no 04-68-4625, le 7 avril 1971, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 527 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Normand Massicotte*, D.F.P.Q. no 02-68-4162, le 14 avril 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 528 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Marc-André Laberge*, D.F.P.Q. no 01-68-1009, le 14 avril 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 529 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Jean-Claude Boutelet*, D.F.P.Q. no 01-68-2740, le 14 avril 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 530 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gilbert Paradis*, D.F.P.Q. no 01-68-2290, le 14 avril 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 531 — *Hôpital Pierre-Janet* c. *Yvette Déforme* et *La C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-26, le 15 avril 1971, G. Descoteaux, arbitre.
- 532 — *Cité de Verdun* c. *Syndicat canadien de la Fonction publique, local 302*, (1971) S.A.G. 488, le 20 avril 1971, V. Melançon, arbitre.
- 533 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Arthur St-Onge*, D.F.P.Q. no 02-66-3353, le 22 avril 1971, J. Perrin, arbitre.
- 534 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Gérard Ouellette*, D.F.P.Q. no 02-66-3355, le 23 avril 1971, J. Perrin, arbitre.
- 535 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Gilles Gravel*, D.F.P.Q. no 02-66-3346, le 26 avril 1971, J. Perrin, arbitre.
- 536 — *Boisjoly* c. *C.T.M.*, (1971) R.D.T. 479, le 5 mai 1971, V. Melançon, arbitre.
- 537 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Guy Paul Trépanier*, D.F.P.Q. no 02-68-1980, le 5 mai 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 538 — *Crèche St-François-d'Assise* c. *Union des employés de service d'édifices, local 298*, (1971) S.A.G. 583, le 6 mai 1971, E. Marier, arbitre.
- 539 — *Crèche d'Youville* c. *Liliane Lagacé* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-04-2, le 13 mai 1971, L.-M. Tremblay, président.
- 540 — *Cité de Saint-Michel* c. *Syndicat canadien de la Fonction publique*, (1971) S.A.G. 586, le 14 mai 1971, V. Melançon, arbitre.
- 541 — *Hôpital Sacré-Coeur de Hull* c. *Marcel St-Denis* et *Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 19 mai 1971, J.-P. Lemieux, arbitre.

- 542 — Hôpital Notre-Dame de Sherbrooke c. Syndicat C.S.N. et B. Champagne, A.H.P.Q. no 325-01, le 20 mai 1971, R. Fréchette, arbitre.
- 543 — Hôpital Notre-Dame-du-Détour c. Mlle Carmen Cyr et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 26 mai 1971, A.P. Casgrain, président.
- 544 — Gérard Gignac Inc. c. Fraternité unie des menuisiers et charpentiers d'Amérique, (1971) S.A.G. 531, le 26 mai 1971, R. Tremblay, arbitre.
- 545 — Larman Motor Bodies Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.), local 698, (1971) S.A.G. 604, le 4 juin 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 546 — Hôpital Hôtel-Dieu de Québec c. A. Fortier et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-02-03, le 7 juin 1971, L. Cossette, président.
- 547 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gaston Robert, D.F.P.Q. no 02-68-4818, le 15 juin 1971, J.-L. Pélouquin, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 734.
- 548 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Jean-Claude Bouter, D.F.P.Q. no 01-68-4842, le 18 juin 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 549 — Foyer St-Antoine (Québec) c. Syndicat des employés du foyer St-Antoine (F.N.S.), (1971) S.A.G. 719, le 18 juin 1971, J.-P. Deschesne, président.
- 550 — Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 925-00-14, le 21 juin 1971, J.-D. Gagnon, président.
- 551 — Syndicat national des employés d'hôpitaux de Joliette c. Hôpital St-Charles de Joliette, (1971) S.A.G. 707, le 23 juin 1971, A. Gervais, président.
- 552 — Beauce Express Inc. c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique (C.T.C.-F.T.O.), unité locale 482, (1971) S.A.G. 693, le 25 juin 1971, G. Dion, arbitre.
- 553 — Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. M. « X », et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-05-01, le 29 juin 1971, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 554 — Tailleur et Fils Inc. c. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, local 405, (1971) S.A.G. 765, le 5 juillet 1971, B. Brody, président.
- 555 — Hôpital d'Youville de St-Jérôme c. M. Willie Lavoie et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-06-03, le 7 juillet 1971, C. Beaulieu, président.
- 556 — Hôpital St-Luc c. Union des employés de service d'édifices, (1971) S.A.G. 814, le 8 juillet 1971, E. Marier, arbitre.
- 557 — Hôpital Charles-LeMoine c. Nicole Lavoie et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 8 juillet 1971, A. Gervais, président.
- 558 — Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield c. Annie Provost et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03-20, le 8 juillet 1971, R. Fréchette, président.
- 559 — Hôpital Jean-Talon c. R. Dusablon et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-01-02, le 9 juillet 1971, R. Fréchette, président.
- 560 — Hôpital Notre-Dame de Montréal c. M. Guy Boilard et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-06-05, le 15 juillet 1971, R. Fréchette, arbitre.
- 561 — Centre de réadaptation du Lac Édouard c. D. Cloutier et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03, le 22 juillet 1971, J.-P. Deschesne, président.
- 562 — Union des employés de commerce, local 500 c. Compagnie Steinberg Ltée (Miracle Mart) (1971) S.A.G. 1169, le 28 juillet 1971, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 563 — Syndicat des employés de la Commission scolaire de l'Estrie c. Commission scolaire régionale de l'Estrie, (1972) R.D.T. 276, le 28 juillet 1971, M. Moisan, arbitre.
- 564 — Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci c. M. Yvan Mailly et Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 650-00-01, le 30 juillet 1971, M. Brière, arbitre.

- 565 — C.T.C.U.M. c. Syndicat des employés de transport de Montréal (C.S.N.), (1972) R.D.T. 252, le 2 août 1971, M. Vadeboncoeur, arbitre.
- 566 — Klochner-Noeller Ltée c. Syndicat national des employés de Klochner-Noeller, (1971) S.A.G. 772, le 5 août 1971, P. Imbeau, arbitre.
- 567 — Syndicat national de l'alimentation de Québec Inc. et Monsieur X c. Entrepôt St-Malo, (1971) S.A.G. 806, le 9 août 1971, L. Lebel, arbitre.
- 568 — Beauce Express Inc. c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique (C.T.C.-F.T.O.), (1971) S.A.G. 792, le 16 août 1971, G. Dion, arbitre.
- 569 — Théorêt c. Ville de St-Eustache, (1973) R.D.T. 165, le 25 août 1971, R. Goselin, arbitre.
- 570 — Mack Trucks Manufacturing Co. of Canada Ltd c. Syndicat national des travailleurs unis de l'automobile (T.U.A.), local 698, (1971) S.A.G. 880, le 26 août 1971, A. Thibodeau, arbitre.
- 571 — Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 925-00-13, le 27 août 1971, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 572 — Hôpital Ste-Justine c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 925-00-11, le 30 août 1971, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 573 — R.A.O. c. Syndicat des fonctionnaires de la R.A.O., (1971) S.A.G. 964, le 31 août 1971, J. Dupont, arbitre.
- 574 — Tessier c. Municipalité du Village de Deauville, (1974) R.D.T. 434, le 2 sept. 1971, L. Laperrière, arbitre.
- 575 — Ville de Granby c. Syndicat national des employés municipaux de Granby, (1971) S.A.G. 927, le 6 sept. 1971, J.-L. Bergeron, arbitre.
- 576 — Trempers d'acier du Québec Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, (1971) S.A.G. 900, le 7 sept. 1971, G.D. Laviolette, arbitre.
- 577 — Hôpital général de Québec c. Monique Roger et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-04-03, le 7 sept. 1971, J.-P. Deschesne, président.
- 578 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.E.O. et Rémus Fzincoca, D.F.P.Q. no 10-67-2388, le 7 sept. 1971, R. Lippé, président.
- 579 — Ville de Brossard c. Fraternité des policiers de Brossard, (1971) S.A.G. 936, le 9 sept. 1971, G. Dulude, arbitre.
- 580 — Métallurgistes unis d'Amérique et Adéodat Lévesque c. Siliciums de Chicoutimi Ltée, (1971) S.A.G. 1056, le 13 sept. 1971, P. Casgrain, arbitre.
- 581 — Marban Gold Mines Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6556, (1971) S.A.G. 883, le 14 sept. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 582 — Syndicat professionnel des permanents syndicaux c. Fédération des employés de services publics (C.S.N.), (1972) R.D.T. 283, le 16 sept. 1971, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 583 — Hôpital Christ-Roi de Verdun c. Bernard X et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-02, le 20 sept. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 584 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Marcel Lemire, D.F.P.Q. no 01-68-4028, le 22 sept. 1971, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 585 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Hector Lamoureux et al., D.F.P.Q. no 03-68-4737, le 27 sept. 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 586 — Fry Cadbury Lts c. Syndicat des employés de Fry Cadbury Ltd (C.S.N.J.) (1971) S.A.G. 1043, le 4 oct. 1971, R. Tremblay, arbitre.
- 587 — Bumed Steel Products c. Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 116, (1971) S.A.G. 1061, le 4 oct. 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre.

- 588 — *Cité des Deux-Montagnes* c. *Syndicat national des policiers des Deux-Montagnes*, (1971) S.A.G. 1117, le 5 oct. 1971, G. Dulué, arbitre.
- 589 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.E.O.* et *Henri Laberge*, D.F.P.Q. no 10-67-3614 SR, le 6 oct. 1971, H. Lande, président.
- 590 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jacques Beausoleil*, D.F.P.Q. no 03-68-4115, le 6 oct. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 591 — *Dynamic Industries Inc.* c. *Syndicat international des travailleurs de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aérospaciaux*, (F.U.A.), local 1044, (1971) S.A.G. 1066, le 7 oct. 1971, L. Bélanger, arbitre.
- 592 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jean-Yves Galerneau*, D.F.P.Q. no 03-68-4434, le 12 oct. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 593 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *P.E. Bougié*, D.F.P.Q. no 02-68-2887, le 12 oct. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 594 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et *Gilbert Paradis*, D.F.P.Q. no 01-68-2290, le 15 oct. 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 595 — *Château Champlain* c. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 300*, (1971) S.A.G. 1019, le 18 oct. 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 596 — *Cité de Sherbrooke* c. *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Sherbrooke*, (1971) S.A.G. 1123, le 19 oct. 1971, J. St-Laurent, arbitre.
- 597 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat professionnel des C.A. du Gouvernement du Québec et Gilles Beaulieu*, D.F.P.Q. no 07-68-5620, le 19 oct. 1971, J.-L. Péloquin, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 1307.
- 598 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Tancrede Lavoie*, D.F.P.Q. no 02-68-5064, le 26 oct. 1971, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 1311.
- 599 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Guy Paul Trépanier*, D.F.P.Q. no 02-68-1980, le 26 oct. 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 600 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *J.-P. St-Louis*, D.F.P.Q. no 02-68-3626, le 26 oct. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 601 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jacques Morin*, D.F.P.Q. no 02-68-4484, le 26 oct. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 602 — *Commission des écoles catholiques de Verdun* c. *M. Gill Robert*, (1971) S.A.G. 1290, le 1er nov. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 603 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.O. (unité fonctionnaires)* et *Lucille Giguère*, D.F.P.Q. no 01-68-5125, le 3 nov. 1971, J. Bérubé, arbitre.
- 604 — *Gaz Métropolitain Inc.* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1971) S.A.G. 1208, le 4 nov. 1971, C. Rondeau, président.
- 605 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.O. (unité ouvriers)* et *Jean-Guy Gilbert*, D.F.P.Q. no 02-68-4495, le 8 nov. 1971, H. Lande, arbitre.
- 606 — *Hôpital Rivière des Prairies* c. *S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 925-00-19, le 8 nov. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 607 — *Union des employés de commerce, local 500* c. *Compagnie Steinberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, le 9 nov. 1971, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 608 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.O.* et *Réal Gauthier*, D.F.P.Q. no 04-68-5458, le 10 nov. 1971, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 609 — *Fraternité internationale des travailleurs de l'industrie des pâtes et papiers* c. *Consolidated Bathurst Ltée*, (1971) S.A.G. 1345, le 12 nov. 1971, S.H. Hart, président.
- 610 — *General Motors of Canada Ltd* c. *Syndicat international des travailleurs unis d'Amérique, section locale 1163*, (1971) S.A.G. 1204, le 16 nov. 1971, R. Tremblay, arbitre.

- 611 — *Syndicat des enseignants du collège de Maisonneuve* c. *Collège de Maisonneuve*, (1972) S.A.G. 201, le 25 nov. 1971, A. Thibaut, arbitre.
- 612 — *Adrien Godin* et *Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci* c. *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1972) S.A.G. 42, le 6 déc. 1971, M. Brière, président.
- 613 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Armand Grégoire*, D.F.P.Q. no 02-68-4996, le 7 déc. 1971, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 614 — *Hôpital Rivière-des-Prairies* c. *R. Ducharme* et *S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 325-03-21, le 3 déc. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 615 — *Hôpital du St-Sacrement* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital du St-Sacrement*, (1972) S.A.G. 49, le 9 déc. 1971, J.-P. Deschênes, président.
- 616 — *Syndicat général des communications (section Montréal-Matin) (C.S.N.)* et *Fédération des journalistes canadiens Inc.* c. *Montréal-Matin*, (1971) S.A.G. 1383, le 16 déc. 1971, J.-R. Boivin, président.
- 617 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.O.* et *Léo L. Proulx*, D.F.P.Q. no 04-68-4613, le 17 déc. 1971, R. Lippé, arbitre.
- 618 — *Hôpital St-Eusèbe de Joliette* c. *Mlle A.* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 déc. 1971, J.-P. Lemieux, président.
- 619 — *Hôpital St-Charles Borromée* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-16, le 24 déc. 1971, A. Gervais, arbitre.
- 620 — *Canada Metal Company Ltd* c. *Union internationale des travailleurs des industries chimiques*, (1972) S.A.G. 16, le 29 déc. 1971, E. Marier, arbitre.
- 621 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup* c. *S.C.F.P.* et *N. Lapage*, A.H.P.Q. no 325-02, le 31 déc. 1971, R. Cliche, arbitre.
- 622 — *Canadian Gypsum Company Ltd* et *Autres* c. *De Goede* et *Autres*, (1972) R.D.T. 599, le 11 jan. 1972, J. St-Germain, arbitre.
- 623 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.O.* et *Robert Cloutier*, D.F.P.Q. no 02-68-5315, le 11 jan. 1972, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 624 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.O.* et *Bruno Grégoire*, D.F.P.Q. no 04-68-5984, le 11 jan. 1972, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 625 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.O.* et *Pierre Cloutier*, D.F.P.Q. no 04-68-6058, le 11 jan. 1972, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 626 — *Reddy Memorial Hospital* c. *Syndicat national des employés de Reddy Memorial Hospital*, (1972) S.A.G. 34, le 17 jan. 1972, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 627 — *Commission scolaire régionale des Iles* c. *Syndicat national des employés de la Côte*, arbitre.
- 628 — *Hôpital des Laurentides* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 125-00-15, le 20 jan. 1972, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 629 — *Hôpital des Laurentides* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annonciation*, (1972) S.A.G. 192, le 21 jan. 1972, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 630 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Marcel Harnois* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 21 jan. 1972, A. Gervais, président.
- 631 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Louise Vaillancourt* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03-19, le 21 jan. 1972, A. Gervais, président.
- 632 — *Hôpital St-Eusèbe de Joliette* c. *R. Rivest* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-03, le 26 jan. 1972, J.-D. Gagnon, président.
- 633 — *Services de santé du Québec* c. *Syndicat des employés des institutions d'assurance de Québec, section « Les services de santé du Québec »*, (1972) S.A.G. 174, le 27 jan. 1972, J. St-Laurent, arbitre.

- 634 — *Enveloppe Internationale Ltée* c. *Syndicat national des employés de l'enveloppe internationale Ltée* (C.S.N.), (1972) S.A.G. 169, le 31 jan. 1972, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 635 — *United Aircraft of Canada Ltd* c. *Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique et des instruments aérospaciaux d'Amérique*, (1972) S.A.G. 133, le 9 fév. 1972, R. Tremblay, arbitre.
- 636 — *Syndicat national des employés de Crown Diamond Paint* (C.S.N.) c. *The Crown Diamond Paint Company Ltd*, (1972) S.A.G. 1063, le 12 fév. 1972, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 637 — *Dominion Bridge Company Ltd* c. *Union internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental*, local 711, (1972) S.A.G. 161, le 17 fév. 1972, C. Lauzon, arbitre.
- 638 — *Arlette Bouchard et Association des enseignantes de Le Royer* c. *Commission des écoles catholiques de Pointe-aux-Trembles*, (1972) S.A.G. 689, le 21 fév. 1972, M. Brière, président.
- 639 — *Hôpital Bellechasse de Montréal* c. *M. « X »* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 325-03, le 21 fév. 1972, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 640 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Adrien Jacques*, D.F.P.Q. no 02-68-3441, le 24 fév. 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 641 — *Cité de Pointe-Claire* c. *Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire*, (1972) S.A.G. 371, le 24 fév. 1972, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 642 — *Steinberg Ltée* c. *Union des employés de commerce, local 500*, (1972) S.A.G. 296, le 1er mars 1972, C. Lauzon, arbitre.
- 643 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jean-Eudes Lelièvre*, D.F.P.Q. no 03-68-5496, le 9 mars 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 644 — *Syndicat des employés du Terminus Voyageur* (C.S.N.) c. *Voyageur (1969) Inc.*, (1973) S.A.G. 30, le 15 mars 1972, L.-P. Brizard, président.
- 645 — *Hôpital St-Michel-Archange* c. *Michel Nadeau* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 325-05-2, le 15 mars 1972, L. Cossette, président.
- 646 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Yvon Doré*, D.F.P.Q. no 01-68-4012, le 16 mars 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 647 — *Union des employés de commerce, local 500 (F.T.O.)* c. *Fédération des magasins Co-op.*, (1972) S.A.G. 423, le 17 mars 1972, A.P. Casgrain, arbitre.
- 648 — *Hôpital de Rivière-des-Prairies* c. *R. Painchaud* et *Syndicat S.C.F.P.*, A.H.P.O. no 325-01-04, le 17 mars 1972, C. Beaulieu, arbitre.
- 649 — *Hôpital Notre-Dame de Montréal* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 925-00-17, le 28 mars 1972, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 650 — *Hôpital Cooke de Trois-Rivières* c. *Mme Nicole Dupont* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 325-01-03, le 30 mars 1972, M. Brière, arbitre.
- 651 — *Université du Québec à Montréal* c. *S.C.F.P. des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, le 4 avril 1972, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 652 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Paul Rodrigue*, D.F.P.Q. no 02-66-3506, le 5 avril 1972, J. Perrin, arbitre.
- 653 — *Commission hydro-électrique de Québec* c. *Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, (1972) S.A.G. 699, le 16 avril 1972, J.-R. Cardin, arbitre.
- 654 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 925-00-18, le 24 avril 1972, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 655 — *Hôpital St-Charles de Joliette* c. *Syndicat des employés d'hôpitaux de Joliette*, (1973) R.D.T. 129, le 1er mai 1972, décision de la Cour d'appel, dossier no 09-00003272. Messieurs les juges Owen, Gagnon et Deschenes.

- 656 — *Syndicat national de la construction Haute-riev* c. *Commission hydroélectrique du Québec*, (1972) S.A.G. 707, le 1er mai 1972, J. Moisan, arbitre.
- 657 — *Dominion Stores Ltd* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1972) S.A.G. 547, le 3 mai 1972, E. Moalli, président.
- 658 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Denis Melançon*, D.F.P.Q. no 03-68-4116, le 4 mai 1972, J.-P. Verscheiden, arbitre.
- 659 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Oscar Lafancette*, D.F.P.Q. no 02-68-5243, le 10 mai 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 660 — *Cégelec Industrie Inc.* c. *Syndicat national de Cégelec Industrie St-Léonard* (C.S.N.), (1972) S.A.G. 594, le 11 mai 1972, E. Moalli, arbitre.
- 661 — *The Montreal Standard Publishing Company Ltd* c. *The Montreal Newspaper Printing Pressmen's Union*, no 41, (1972) S.A.G. 717, le 25 mai 1972, R. Tremblay, président.
- 662 — *L.N. et J.E. Noisieux Ltée* c. *Union des employés de commerce, local 500 R.C.I.A.*, (1972) S.A.G. 761, le 26 mai 1972, C. D'Amour, président.
- 663 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Alexandre Roy*, D.F.P.Q. no 02-68-5260, le 29 mai 1972, H. Lande, arbitre.
- 664 — *Eastern Coated Papers Ltd* c. *Union des spécialistes de l'imprimerie et des produits de papier de Montréal, section locale 621*, (1972) S.A.G. 751, le 29 mai 1972, E. Moalli, président.
- 665 — *Phillips Cables Ltd* c. *Syndicat national des employés de Phillips Cables Ltd* (C.S.N.), (1972) S.A.G. 740, le 31 mai 1972, P. Verge, président.
- 666 — *Christie Brown and Company Ltd* c. *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique*, (1972) S.A.G. 924, le 1er juin 1972, P. Imbeau, président.
- 667 — *Gaz Métropolitain Inc.* c. *Union internationale des employés professionnels et de bureau*, (1972) S.A.G. 1153, le 13 juin 1972, S.H. Hartt, président.
- 668 — *Dominion Steel and Coal Corporation Ltd* (*usine de Contrecoeur*) c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6586*, (1972) S.A.G. 747, le 20 juin 1972, C. Beaulieu, arbitre.
- 669 — *Syndicat des employés manuels de la Régionale Henri-Bourassa de Mont-Laurier* (C.S.N.) c. *Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 989, le 26 juin 1972, G. Descoteaux, arbitre.
- 670 — *Steinberg Ltée* c. *Union des employés de commerce, section locale 500*, (1972) S.A.G. 883, le 29 juin 1972, E. Moalli, arbitre.
- 671 — *Hôpital Honoré-Mercier Inc.* c. *Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc.* et *Danielle Moosely*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, président. Voir aussi : A.H.P.O. no 325-03-22.
- 672 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *G. Cheliffoux* et *R. Lemoine*, D.F.P.Q. no 01-66-3462, le 5 juil. 1972, J. Perrin, arbitre.
- 673 — *Syndicat des employés de bureau de la Régionale Henri-Bourassa* (C.S.N.) c. *Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 1006, le 6 juil. 1972, J.-R. Bovin, arbitre.
- 674 — *Viau Ltée* (*Grissol Properties Ltd*) c. *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers, unité locale 134*, (1972) S.A.G. 861, le 12 juil. 1972, C. Lauzon, arbitre.
- 675 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield* c. *Dame Claire Magny* et *C.S.N.*, A.H.P.O. no 425-00-03, le 12 juil. 1972, J.-P. Lemieux, président.
- 676 — *Atlas Asbestos Co.* c. *Union industrielle des ouvriers de l'amiante, local 273*, (1973) S.A.G. 52, le 14 juil. 1972, R. Lippé, arbitre.
- 677 — *Hôpital St-Sacrement* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.O. no 925-00-29, le 17 juil. 1972, L. Cossette, président.

- 678 — Hôpital St-Sacrement c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-01-7, le 21 juil. 1972, L. Cossette, président.
- 679 — S.A.G. Industries Ltd c. Syndicat national d'art Wood Work (C.S.N.), (1972) S.A.G. 1085, le 25 juil. 1972, C. Lauzon, arbitre.
- 680 — Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. M. Paquette et Union des employés de service, local 298, A.H.P.Q. no 325-01-05, le 9 août 1972, J.-P. Lemieux, président.
- 681 — Liberty Smelting Works (1962) Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aérospaciaux d'Amérique (T.U.A.), local 1470, (1972) S.A.G. 1039, le 23 août 1972, G. Dulude, arbitre.
- 682 — Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833, (1972) S.A.G. 1229, le 14 sept. 1972, M. Cinq-Mars, arbitre.
- 683 — Dame Angéline Garand c. Hôpital d'Youville de Sherbrooke, (1972) S.A.G. 1167, le 19 sept. 1972, A. Sylvestre, président.
- 684 — Northern Electric Co, Ltd c. Association des employés de Northern Electric, (1972) S.A.G. 1265, le 20 sept. 1972, E. Marier, arbitre.
- 685 — Association des enseignants catholiques de Dollard-des-Ormeaux c. Commission scolaire régionale Dollard-des-Ormeaux, S.E. no 0103, le 2 oct. 1972, M. Brière, président.
- 686 — Suzanne Champoux Garcia et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec c. Université du Québec à Montréal, (1972) S.A.G. 1465, le 10 oct. 1972, M. Brière, arbitre.
- 687 — Syndicat industriel des métiers de construction de l'Outaouais c. Verona Construction Ltd, (1972) S.A.G. 1254, le 26 oct. 1972, D. Carner, arbitre.
- 688 — Hôpital St-Jean-de-Dieu c. G. Demers et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-01-06, le 27 oct. 1972, C. Beaulieu, arbitre.
- 689 — Association des éducateurs catholiques de La Salle c. Commission des écoles catholiques de La Salle, (1973) S.A.G. 112, le 27 oct. 1972, L. Bouchard, président.
- 690 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Raymond Ouellet, D.F.P.Q. no 02-68-6259, le 20 nov. 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 691 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Lyse Gosselin, D.F.P.Q. no 01-68-6836, le 23 nov. 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 692 — Chromium Mining and Smelting Corporation Ltd c. Syndicat national des travailleurs de la métallurgie de Beauharnois (C.S.N.), (1972) S.A.G. 1546, le 27 nov. 1972, E. Moalli, arbitre.
- 693 — Syndicat national des employés de St-Louis Bedding (C.S.N.) c. St-Louis Bedding Co. Ltd, (1972) S.A.G. 1579, le 30 nov. 1972, M. Brière, arbitre.
- 694 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Malcolm Neil-Hayes, D.F.P.Q. no 02-68-6060 R, le 4 déc. 1972, J. Bérubé, arbitre.
- 695 — Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal c. Syndicat des employés du transport de Montréal, (1972) S.A.G. 1609, le 5 déc. 1972, C. Lauzon, arbitre.
- 696 — Syndicat des employés de bureau de la Régionale Henri-Bourassa (C.S.N.) c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa, (1972) S.A.G. 1621, le 6 déc. 1972, J.-R. Boivin, arbitre.
- 697 — Canadian Cooper Refiners Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887, (1973) S.A.G. 181, le 21 déc. 1972, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 698 — Association professionnelle des physiothérapeutes du Québec c. Hôpital St-Luc, (1973) S.A.G. 69, le 27 déc. 1972, M. Brière, arbitre.

- 699 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Jean Laurence, D.F.P.Q. no 01-68-6620, le 2 jan. 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 700 — Ville de Québec c. Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, section locale 1638, (1973) S.A.G. 491, le 9 jan. 1973, J. Dupont, arbitre.
- 701 — Gilles Bélanger et Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame c. Hôpital Notre-Dame, (1973) S.A.G. 268, le 30 jan. 1973, M. Brière, arbitre.
- 702 — Compagnie Sinimex Inc. c. Syndicat national des employés de Sinimex Inc. (C.S.N.), (1973) S.A.G. 229, le 2 fév. 1973, R. Tremblay, arbitre.
- 703 — Sanatorium St-Jean c. Mme X et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 325-03-24, le 6 fév. 1973, J.-P. Lemieux, président.
- 704 — Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500, (1973) S.A.G. 415, le 13 fév. 1973, L. Cossette, arbitre.
- 705 — Association des employeurs maritimes c. Association internationale des débardeurs, local 375, (1973) S.A.G. 165, le 15 fév. 1973, E. Marier, arbitre.
- 706 — Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 c. Bonaventure-Chevrolet-Oldsmobile Ltée, (1973) S.A.G. 721, le 20 fév. 1973, J.-M. Depoq, arbitre.
- 707 — Steinberg Ltée (division Miracle Mart) c. Union des employés de commerce, local 500, (1973) S.A.G. 422, le 20 fév. 1973, P. Imbeau, arbitre.
- 708 — Cité de Sherbrooke c. Syndicat des employés municipaux de la Cité de Sherbrooke, (1973) S.A.G. 506, le 22 fév. 1973, J.-L. Bergeron, arbitre.
- 709 — Boulangerie Rayon Soleil Ltée c. Syndicat des employés des boulangeries et pâtisseries du Saguenay, (1973) S.A.G. 361, le 27 fév. 1973, J.V. Fleury, arbitre.
- 710 — Sherwin Williams Co. of Canada Ltd c. Union internationale des travailleurs des industries chimiques, local 240, (1973) S.A.G. 449, le 28 fév. 1973, E. Marier, arbitre.
- 711 — Fils Ltée, (1973) S.A.G. 402, le 1er mars 1973, L. Cossette, arbitre.
- 712 — International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers (A.F.L.-C.I.O.), local 711 c. Spangreco Ltd, (1973) S.A.G. 743, le 25 mars 1973, P.N. Dufresne, arbitre.
- 713 — Ville de Vanier c. Syndicat des policiers-pompier de la Ville de Vanier, (1973) S.A.G. 668, le 28 mars 1973, A. Gervais, arbitre.
- 714 — Pavillon Georges-Frédéric c. Syndicat national des employés du Pavillon Georges-Frédéric (C.S.N.), (1973) S.A.G. 612, le 3 avril 1973, P.-A. Lachapelle, président.
- 715 — Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. (C.S.N.) c. C.E.C.M., (1973) S.A.G. 684, le 5 avril 1973, J.-L. Dubé, arbitre.
- 716 — Fraternité des policiers de Verdun Inc. c. Cité de Verdun, (1973) S.A.G. 653, le 6 avril 1973, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 717 — Plancher Beauveville Flooring Inc. c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, (1973) S.A.G. 549, le 9 avril 1973, P. Dionne, arbitre.
- 718 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Camille Farif, D.F.P.Q. no 03-68-7169, le 10 avril 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 719 — Hôpital Saint-Mathieu de Beloeil c. Union des employés de service, unité locale 298, (1973) S.A.G. 648, le 10 avril 1973, C. Lauzon, président.
- 720 — C.E.C.M. c. Syndicat national des employés de la C.E.C.M. (C.S.N.), (1973) S.A.G. 697, le 17 avril 1973, J.-R. Cardin, arbitre.
- 721 — City Paper Box c. Union des travailleurs du carton et du papier façonné (C.S.N.), (1973) S.A.G. 596, le 17 avril 1973, E. Marier, arbitre.

- 722 — Union internationale des travailleurs des industries chimiques c. F. Baillargeon Ltée, (1973) S.A.G. 734, le 23 avril 1973, P.N. Dufresne, arbitre.
- 723 — Hôpital Ste-Justine c. André Blanchard et C.S.N., A.H.P.Q. no 425-00, le 24 avril 1973, A. Gervais, président.
- 724 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Jean-Marie Loisel, D.F.P.Q. no 03-68-9028, le 7 mai 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 725 — United Aircraft du Canada c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'aérospatiale et des instruments aratoires d'Amérique, (1973) S.A.G. 747, le 9 mai 1973, C. Beaulieu, arbitre.
- 726 — York Division of Borg Warner (Canada) Ltd c. Syndicat local 6333 des métaux unis d'Amérique (1973) S.A.G. 729, le 9 mai 1973, C. Beaulieu, arbitre.
- 727 — Syndicat des employés de l'Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville c. Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville, (1973) S.A.G. 807, le 9 mai 1973, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 728 — Ville de Montréal c. S.C.F.P., (1973) S.A.G. 817, le 11 mai 1973, R. Tremblay, arbitre.
- 729 — Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903 et Jacques Lessard c. Spaccrete Ltd, (1973) S.A.G. 964, le 14 mai 1973, P. Meyer, arbitre.
- 730 — Hôpital Notre-Dame c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 926-00-04, le 16 mai 1973, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 731 — Miller Brothers and Sons Ltd c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 631, (1973) S.A.G. 1166, le 22 mai 1973, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 732 — Westinghouse Canada Ltée c. Syndicat canadien des travailleurs en métallurgie de St-Jean (C.S.N.), (1973) S.A.G. 1149, le 23 mai 1973, R. Tremblay, président.
- 733 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Marc Morin, D.F.P.Q. no 03-68-9027, le 24 mai 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 734 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Mario St-Jean, D.F.P.Q. no 03-71-1119, le 24 mai 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 735 — Hôpital Christ-Roi de Verdun c. Gilles Streeel et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 926-00-01, le 31 mai 1973, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 736 — Syndicat national des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-l'Espérance c. Hôpital Notre-Dame-de-l'Espérance, (1973) S.A.G. 1269, le 12 juin 1973, M. Brière, arbitre.
- 737 — Alliance des infirmières de Montréal c. Hôpital St-Luc, (1973) S.A.G. 1663, le 12 juin 1973, R. Laperrière, arbitre.
- 738 — Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Syndicat des employés de service, local 298 (F.T.Q.), A.H.P.Q. no 926-00-02, le 13 juin 1973, J.-P. Lemieux, président.
- 739 — Union des employés de commerce, local 500 c. Steinberg Ltée (division Miracle Mart), (1973) S.A.G. 933, le 13 juin 1973, C. D'Aoust, arbitre.
- 740 — Jean-Guy Larocque et Métallurgistes unis d'Amérique, local 6394 c. Air liquide Canada Ltée, (1973) S.A.G. 1163, le 15 juin 1973, M. Brière, arbitre.
- 741 — Delbast c. CEGEP de Maisonneuve, (1973) R.D.T. 328, le 20 juin 1973, F. Morin, président.
- 742 — Le Soleil Ltée c. Syndicat des journalistes de Québec Inc., (1973) S.A.G. 1124, le 20 juin 1973, P. Dionne, arbitre.
- 743 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Donias Bourassa, D.F.P.Q. no 02-68-8722, le 21 juin 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 744 — Penmans Ltd et Syndicat du tricot (1973) S.A.G. 1408, le 22 juin 1973, J. Sylvestre, arbitre.
- 745 — Syndicat des employés des Industries Saguenay Ltée et Guildo Bossé c. Industries Saguenay Ltée (1973) S.A.G. 1137, le 26 juin 1973, M.H. Cain, arbitre.

- 746 — Standard Structural Steel Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 207, (1973) S.A.G. 1155, le 29 juin 1973, R. Tremblay, arbitre.
- 747 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Pierre Prince, D.F.P.Q. no 01-68-5599 R, le 29 juin 1973, J.-P. Verscheiden, arbitre.
- 748 — Ville de Victoriaville c. Association des policiers et pompiers de Victoriaville, (1974) S.A.G. 1195, le 3 juin 1973, C. Lauzon, président.
- 749 — Alliance des infirmières de Montréal c. Hôpital St-Eusèbe de Joliette, (1973) S.A.G. 1235, le 4 juin 1973, A. Rousseau, président.
- 750 — Ville de Chateauguay Centre c. Fraternité des policiers de Chateauguay Centre Inc., (1973) S.A.G. 128, le 6 juin 1973, G. Dulude, président.
- 751 — Gouvernement de la P.Q. c. Roger Paré et S.F.P.Q. (unité ouvriers), (1973) S.A.G. 2131, le 12 juin 1973, H. Lande, arbitre. Voir aussi : D.F.P.Q., no 02-72-0153.
- 752 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Ernest Fournier, D.F.P.Q. no 02-68-6908, le 12 juin 1973, H. Lande, arbitre.
- 753 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Jean Coquelle, D.F.P.Q. no 04-68-8935, le 17 juin 1973, J.-L. Péloquin, arbitre. Voir aussi : (1973) S.A.G. 1553.
- 754 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Raymond Courville, D.F.P.Q. no 01-68-6958 S, le 17 juin 1973, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 755 — Association professionnelle des enseignants d'Youville c. Commission scolaire régionale d'Youville, S.E. no 0171, le 17 juin 1973, A. Larouche, président.
- 756 — Corporation Sanibec Inc. c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.), (1973) S.A.G. 1402, le 17 juin 1973, J.-P. Deschesnes, arbitre.
- 757 — Métallurgistes unis d'Amérique, local 6254 c. Wabush Mines, (1973) S.A.G. 1365, le 25 juin 1973, R. Doucet, arbitre.
- 758 — Produits Imperial Tobacco Ltée c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 315, (1973) S.A.G. 1602, le 3 août 1973, J.-P. Deschesnes, président.
- 759 — Alliance des professeurs de Montréal c. Commission des écoles catholiques de Montréal, (1973) S.A.G. 1505, le 6 août 1973, A. Larouche, président.
- 760 — Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci c. René Pelletier et Syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame-de-la-Merci, (1973) S.A.G. 1480, le 9 août 1973, M. Brière, arbitre.
- 761 — Mireille Dufour c. Sangamo Co. Ltd, (1973) S.A.G. 1393, le 13 août 1973, M. Chartier, arbitre.
- 762 — Associated Paper Mills Ltd c. Union des travailleurs du carton et du papier façonné (C.S.N.), (1973) S.A.G. 1615, le 13 août 1973, R. Tremblay, président.
- 763 — Prud'homme et Frères Ltée c. Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Teamsters, local 903, (1973) S.A.G. 1632, le 17 août 1973, R. Tremblay, arbitre.
- 764 — The Royal Victoria Hospital c. Albert C. Williams (1973) S.A.G. 1433, le 23 août 1973, P. Meyer, président.
- 765 — Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500, (1973) S.A.G. 1585, le 31 août 1973, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 766 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Joseph Murray, D.F.P.Q. no 02-66-2906, le 4 sept. 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 767 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Gilles Gagné, D.F.P.Q. no 01-68-6635, le 7 sept. 1973, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 768 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Lise Rose, D.F.P.Q. no 01-68-5095, le 13 sept. 1973, J. Bérubé, arbitre.

- 769 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Gabriel Lenon*, D.F.P.Q. no 01-68-5521, le 14 sept. 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 770 — *Syndicat des employés de l'hôpital Charles-Lemoyne c. Hôpital Charles-Lemoyne*, (1973) S.A.G. 1676, le 17 sept. 1973, M. Brière, président. Voir aussi : A.H.P.Q. no 926-00-03.
- 771 — *B.G.L. Ltée c. Neveu et Neveu Ltée*, (1973) S.A.G. 1749, le 21 sept. 1973, C. D'Aoust, arbitre.
- 772 — *Entrepôt St-Malo Warehouse Inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1771, le 27 sept. 1973, J. Bernier, arbitre.
- 773 — *Daniel Sirous et Syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) c. Desfossez et Association des détaillants en alimentation du Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1767, le 2 oct. 1973, M. Brière, arbitre.
- 774 — *Beauce Express Inc. c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique*, (1973) S.A.G. 1986, le 2 oct. 1973, J. Dupont, arbitre.
- 775 — *Association des enseignants de la Côte-Nord c. Commission scolaire régionale de la Côte-Nord*, (1973) S.A.G. 2059, le 19 oct. 1973, R. Cliche, président.
- 776 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Yves Dubé*, D.F.P.Q. no 0468-4463, le 19 oct. 1973, J.-L. Pélouin, arbitre.
- 777 — *Syndicat national des employés municipaux de Pointe-Claire (C.S.N.) c. Ville de Pointe-Claire*, (1973) S.A.G. 1833, le 22 oct. 1973, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 778 — *Hôpital d'Youville de Noranda c. S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 326-01-01, le 24 oct. 1973, M. Brière, président.
- 779 — *Montreal Teachers Association c. Protestant School Board of Greater Montreal*, (1974) S.A.G. 90, le 31 oct. 1973, M. Brière, président.
- 780 — *Lignes Temis Ltée c. Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, local 1675*, (1973) S.A.G. 1966, le 8 nov. 1973, L.E. Roy, arbitre.
- 781 — *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7895 c. Cole Co. Canada Ltd.*, (1973) S.A.G. 1961, le 12 nov. 1973, J.-R. Boivin, arbitre.
- 782 — *Cité de Lasalle c. Association internationale des pompiers de Lasalle*, (1973) S.A.G. 2047, le 13 nov. 1973, G. Dultude, arbitre.
- 783 — *Syndicat national des employés de Leco (C.S.N.) c. Leco Industries Ltd.*, (1973) S.A.G. 1957, le 19 nov. 1973, M. Brière, arbitre.
- 784 — *Hôpital Charles-Lemoyne c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 925-00-40, le 21 nov. 1973, M. Brière, président.
- 785 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Robert Donato*, D.F.P.Q. no 01-68-8816, le 22 nov. 1973, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1973) S.A.G. 2319 et A.H.P.Q. no 926-00-07.
- 786 — *Hôpital St-Charles de Joliette c. Fleurette Marcil et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 801-01-05, le 27 nov. 1973, P. Imbeau, président.
- 787 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P.*, et *Camille Fortin*, D.F.P.Q. no 03-72-2264, le 7 déc. 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 788 — *Rolph, Clark and Stone Ltd c. Union des travailleurs du carton, section Rolph, Clark and Stone*, (1973) S.A.G. 2177, le 18 déc. 1973, E. Manier, arbitre.
- 789 — *R. Foisy c. Syndicat national des employés de Foisy (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 2139, le 19 déc. 1973, C. Beaulieu, arbitre.
- 790 — *Montreal Convalescent Hospital c. Union des employés de service, local 298 (F.T.O.)*, (1973) S.A.G. 2235, le 19 déc. 1973, C. Beaulieu, arbitre.
- 791 — *Hôpital Ste-Justine c. Blanche Marcotte et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01-10, le 20 déc. 1973, J.-R. Boivin, président.
- 792 — *Hôpital Ste-Justine c. B. Mussette et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01-09, le 20 déc. 1973, J.-R. Boivin, président.

- 793 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Clémence Jacques*, D.F.P.Q. no 01-68-8797, le 23 déc. 1973, J. Bérubé, arbitre.
- 794 — *René Girard c. Dufresne et Frères Ltée*, (1974) S.A.G. 206, le 26 déc. 1973, M. Chartier, arbitre.
- 795 — *Industries l'Islet Inc. c. Syndicat des employés de la fonderie de l'Islet (C.S.D.)*, (1974) S.A.G. 26, le 27 déc. 1973, G. Dion, arbitre.
- 796 — *Structural Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6251*, (1974) S.A.G. 41, le 28 déc. 1973, C. Lauzon, arbitre.
- 797 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 (S.C.F.P.)*, (1974) S.A.G. 131, le 3 jan. 1974, J. Moisan, arbitre.
- 798 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Henri-Paul Martin*, D.F.P.Q. no 01-68-8780, J. Bérubé, arbitre.
- 799 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Guy Desloges*, D.F.P.Q. no 02-72-2262, le 11 jan. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 800 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P.*, (1974) S.A.G. 125, le 11 jan. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 801 — *Lucien Barette et al. c. Girard & Godin Ltée*, (1974) S.A.G. 45, le 18 jan. 1974, M. Chartier, arbitre.
- 802 — *Fer et Titane du Québec Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique*, (1974) S.A.G. 169, le 23 jan. 1974, R. Tremblay, président.
- 803 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Jean-Paul Racine*, D.F.P.Q. no 04-68-9163, le 25 jan. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 804 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 306, le 29 jan. 1974, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 805 — *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298*, (1974) S.A.G. 229, le 30 jan. 1974, M.A. Donat, arbitre.
- 806 — *Fraternité des policiers de Pointe-aux-Trembles c. C.U.M.*, (1974) S.A.G. 239, le 1er fév. 1974, R. Tremblay, arbitre.
- 807 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Oscar Michel et al.*, D.F.P.Q. no 02-68-5464, le 6 fév. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 808 — *Hôpital Rivière-des-Prairies c. S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 926-00-05, le 11 fév. 1974, C. Beaulieu, arbitre.
- 809 — *Hôpital Rivière-des-Prairies c. S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 926-00-06, le 11 fév. 1974, C. Beaulieu, arbitre.
- 810 — *Hôpital Rivière-des-Prairies c. S.C.F.P.*, A.H.P.Q. no 926-00-08, le 11 fév. 1974, C. Beaulieu, arbitre.
- 811 — *Hôpital des Laurentides c. Marc Lafontaine et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-09, le 21 fév. 1974, J.-P. Lemieux, président.
- 812 — *Rimouski Transport Ltée c. Association des camionneurs du Bas St-Laurent*, (1974) S.A.G. 375, le 25 fév. 1974, L. Cossette, président.
- 813 — *Syndicat national des employés de Rémi Carrier c. Compagnie Rémi Carrier Inc.*, (1974) S.A.G. 345, le 1er mars 1974, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 814 — *Syndicat des imprimeurs de St-Jean c. Éditions du Richelieu Ltée*, (1974) S.A.G. 394, le 6 mars 1974, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 815 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Pierre-Robert Tremblay*, D.F.P.Q. no 02-72-2879, le 6 mars 1974, J.-L. Pélouin, arbitre.
- 816 — *Union Carbide Canada Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 5987*, (1974) S.A.G. 405, le 6 mars 1974, C. Lauzon, arbitre.
- 817 — *C.H.U. de Sherbrooke c. M. P.C. et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 325-01-09, le 11 mars 1974, A. Sylvestre, président.

- 818 — *R.N.R. Transport Ltée* c. *Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903*, (1974) S.A.G. 381, le 12 mars 1974, J. A. Trudelle, arbitre.
- 819 — *Aluminium du Canada Ltée* c. *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Anvida Inc.*, (1974) S.A.G. 891, le 13 mars 1974, R. Lippé, arbitre.
- 820 — *Canadian Copper Refiners Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1974) S.A.G. 401, le 13 mars 1974, C. Lauzon, arbitre.
- 821 — *The Royal Institution for the Advancement of Learning (Mc Gill University)* c. *Union des employés de service, local 298 (F.T.O.)*, (1974) S.A.G. 596, le 1er avril 1974, J. Moisan, arbitre.
- 822 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Léo La-zure*, D.F.P.Q. no 03-72-2321, le 2 avril 1974, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 823 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Jean-Claude Sabourin*, D.F.P.Q. no 01-72-1713, le 4 avril 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 824 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Jean-Claude Bis-son*, D.F.P.Q. no 01-72-0980, le 5 avril 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 825 — *Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires (T.U.A.), section locale 1581* c. *Ar-las Horst & Body Inc.*, (1974) S.A.G. 506, le 5 avril 1974, J.-P. Lalancette, ar-bitre.
- 826 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *André Lessard*, D.F.P.Q. no 03-72-2370, le 11 avril 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 827 — *Roberval Express Ltée* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides, unité locale 106*, (1975) R.D.T. 385, le 15 avril 1974, C. Lauzon, ar-bitre.
- 828 — *École Notre-Dame de Liesse* c. *Union des employés de services, local 298*, (1974) S.A.G. 834, le 15 avril 1974, J.-M. Deporcq, président.
- 829 — *Commission des écoles catholiques de Montréal* c. *Association des concierges des écoles du district de Montréal Inc.*, (1974) S.A.G. 815, le 16 avril 1974, C. Beaulieu, arbitre.
- 830 — *Gouvernement du Québec* c. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1974) S.A.G. 619, le 19 avril 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 831 — *Florence Grenier et Pêcheprod Ltée* c. *Syndicat national des employés des usines de pêcheurs de Paspébiac (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 680, le 22 avril 1974, A.P. Casgrain, président.
- 832 — *S.C.F.P., local 1515* c. *Commission scolaire de l'Île Perrot*, (1974) S.A.G. 1-09, le 22 avril 1974, J.-M. Lavoie, président.
- 833 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean Coquelle*, D.F.P.Q. no 04-72-2337, le 23 avril 1974, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 834 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean Coquelle*, D.F.P.Q. no 04-72-2337(2), le 23 avril 1974, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 835 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jacques Marcil*, D.F.P.Q. no 03-72-2261, le 23 avril 1974, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 836 — *Hôpital de Baie des Ha / Ha / c. Micheline St-Jacques* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-10, le 24 avril 1974, R. Page, président.
- 837 — *Université Laval* c. *Syndicat des employés de l'Université Laval (S.C.F.P.), local 2500, F.T.O.-C.T.C.*, (1974) S.A.G. 823, le 26 avril 1974, L. Cosséte, arbitre.
- 838 — *Mattagami Lake Mines Ltd* c. *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6131*, (1974) S.A.G. 698, le 30 avril 1974, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 839 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Claude Leblanc*, D.F.P.Q. no 03-72-2967, le 2 mai 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 840 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix et Réal Girouard*, D.F.P.Q. no 03-72-2966, le 2 mai 1974, J. Bérubé, arbitre.

- 841 — *Service social du Saguenay* c. *Syndicat national des employés du service social du Saguenay*, (1974) S.A.G. 715, le 3 mai 1974, A.P. Casgrain, président.
- 842 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Yvon Bezeau*, D.F.P.Q. no 01-72-1098, le 6 mai 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 843 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Roger Graveline*, D.F.P.Q. no 02-72-2393, le 7 mai 1974, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1974) S.A.G. 849.
- 844 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean-Claude Roch*, D.F.P.Q. no 04-68-9228, le 8 mai 1974, H.B. Lande, arbitre. Voir aussi : (1974) S.A.G. 1053.
- 845 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean-Claude Roch*, D.F.P.Q. no 04-72-2309, le 8 mai 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 846 — *Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec* c. *Gouvernement du Québec*, (1974) S.A.G. 1058, le 8 mai 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 847 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.E.O.* et *Noël Samyn*, D.F.P.Q. no 10-72-2919, le 8 mai 1974, J.-L. Péloquin, arbitre.
- 848 — *Hôpital St-Michel-Archange* c. *Lucien Lamontagne* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-01-02, le 9 mai 1974, J.-P. Lemieux, président.
- 849 — *Hôpital St-Michel-Archange* c. *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-11, le 13 mai 1974, J.-P. Lemieux, président.
- 850 — *Le Soleil Ltée* c. *Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, (1974) S.A.G. 665, le 13 mai 1974, P. Dionne, arbitre.
- 851 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Guy St-Amant*, D.F.P.Q. no 04-72-3410, le 22 mai 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 852 — *L'Écho du Nord* c. *Syndicat général des communications (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 959, le 28 mai 1974, C. Rondeau, arbitre.
- 853 — *Prescatoro Seafood Restaurant Ltd* c. *Union des employés de cabarets, tavernes et restaurants licenciés, section locale 120*, (1974) S.A.G. 923, le 4 juin 1974, E. Moalli, arbitre.
- 854 — *Fernand Beausoleil* c. *Canadian Baker Perkins Ltd*, (1974) S.A.G. 908, le 5 juin 1974, J. Sylvestre, arbitre.
- 855 — *Ghislaine Veilleux* et *Syndicat canadien de la Fonct. pub.* c. *Hôpital d'Youville*, (1974) S.A.G. 975, le 5 juin 1974, M. Brière, président.
- 856 — *Dominion Glass Co. Ltd* c. *Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 206*, (1974) S.A.G. 914, le 7 juin 1974, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 857 — *Noranda Metal Industries Ltd* c. *Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6932*, (1974) S.A.G. 1147, le 13 juin 1974, P.-A. Lachapelle, arbitre.
- 858 — *Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec* c. *Société des alcools du Québec*, (1974) S.A.G. 1243, le 28 juin 1974, A. Rousseau, arbitre.
- 859 — *Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec* c. *Société des alcools du Québec*, (1974) S.A.G. 1267, le 3 juillet 1974, A. Rousseau, arbitre.
- 860 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.E.O.*, D.F.P.Q. no 10-72-2920, le 3 juillet 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 861 — *Syndicat des professeurs du CEGEP de St-Hyacinthe* c. *Collège régional Bourg-chemin, campus Tracy*, (1974) S.A.G. 1974, le 4 juillet 1974, J.-L. Dubé, pré-si-dent.
- 862 — *Syndicat canadien de la Fonct. pub., (local 1515)* c. *Commission scolaire de l'Île Perrot*, S.E. no 292, le 5 juillet 1974, J.-M. Lavoie, président.
- 863 — *Mont d'Youville* c. *Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 1295, le 9 juillet 1974, J.-P. Lemieux, président.
- 864 — *Syndicat national des employés de l'hôpital St-Michel de Buckingham* c. *Centre hospitalier de Buckingham*, (1974) S.A.G. 1457, le 10 juillet 1974, J.-P. Lalan-cette, président. Voir aussi : A.H.P.Q. no 926-00-13.

- 865 — *Syndicat national des employés de l'hôpital général de Ste-Claire c. Hôpital général de Lakeshore*, (1974) S.A.G. 1404, le 10 juil. 1974, J.-P. Lalancette, président. Voir aussi : A.H.P.Q. no 926-00-12.
- 866 — *Bédard Girard-Checo c. Union des opérateurs de machinerie lourde du Québec, local 791*, (1974) S.A.G. 1081, le 19 juil. 1974, C. Lauzon, arbitre.
- 867 — *Hôpital Hôtel-Dieu d'Alma c. Léon Lapierre et Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-01-03, le 26 juil. 1974, J. Simard, président.
- 868 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Jean Coquelle*, D.F.P.Q. no 04-72-3580, le 8 août 1974, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 869 — *Service sanitaire Orléans Inc. c. Union des employés de service, local 298*, F.T.O.-C.T.C. (1974) S.A.G. 1328, le 15 août 1974, P. Dionne, arbitre.
- 870 — *Gazabo Manufacturing Corporation c. Métallurgistes unis d'Amérique*, (1974) S.A.G. 1324, le 16 août 1974, P. Imbeau, arbitre.
- 871 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des avocats et des notaires de la F.P. et Marie-Claire Lemieux*, D.F.P.Q. no 08-72-3800, le 20 août 1974, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 872 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Bernard Lemay*, D.F.P.Q. no 01-72-2014, le 26 août 1974, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1974) S.A.G. 1661.
- 873 — *Régie de la Place des Arts c. Syndicat, local B56, de l'alliance internationale des employés de scènes et de théâtres et des opérateurs de projecteurs de cinéma des États-Unis et du Canada*, (1974) S.A.G. 1673, le 26 août 1974, C. Lauzon, président.
- 874 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Omer Lefrançois*, D.F.P.Q. no 03-72-2895, le 26 août 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 875 — *Hôpital St-Jean-de-Dieu c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section St-Jean-de-Dieu*, (1974) S.A.G. 1579, le 26 août 1974, J.-P. Lalancette, président.
- 876 — *Société d'aluminium Reynolds (Canada) Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7102*, (1974) S.A.G. 1566, le 4 sept. 1974, R. Tremblay, arbitre.
- 877 — *Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal*, (1974) S.A.G. 1625, le 12 sept. 1974, J.-M. Lavoie, arbitre.
- 878 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Madeleine Morel*, D.F.P.Q. no 01-72-2325, le 12 sept. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 879 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Cléophas Tardif*, D.F.P.Q. no 02-72-3603, le 17 sept. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 880 — *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500*, (1974) S.A.G. 1713, le 22 sept. 1974, J.A. Trudelle, arbitre.
- 881 — *Diana Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1532, le 26 sept. 1974, P. Dionne, arbitre.
- 882 — *Cité de Sorel c. Association des policiers-pompiers de Sorel*, (1974) S.A.G. 1821, le 1er oct. 1974, C. Beaulieu, arbitre.
- 883 — *Association des éducateurs de St-Laurent c. Commission scolaire de St-Laurent*, (1974) S.A.G. 1987, le 1er oct. 1974, P.A. Gendreau, président.
- 884 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et R. Berthiaume*, D.F.P.Q. no 02-72-0142, le 2 oct. 1974, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 885 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Georges Trépanier*, D.F.P.Q. no 03-72-2970, le 3 oct. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 886 — *Hôpital Hôtel-Dieu d'Alma c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-05-01, le 3 oct. 1974, J. Simard, président.
- 887 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Lucien Merette*, D.F.P.Q. no 01-68-8971, le 10 oct. 1974, J. Bérubé, arbitre.

- 888 — *Syndicat national des employés de l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal (C.S.N.) c. Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal*, (1975) S.A.G. 41, le 10 oct. 1974, M. Peilletter, président.
- 889 — *Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité c. Gagnon électrique Ltée*, (1974) S.A.G. 1686, le 16 oct. 1974, G. Pettigrew, arbitre.
- 890 — *Évangéliste Fullum et Association internationale des poseurs d'acier d'armature, local 823 c. G. et H. Steel Service Québec Ltd.*, (1974) S.A.G. 1875, le 22 oct. 1974, G. Pettigrew, arbitre.
- 891 — *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, le 22 oct. 1974, C. Lauzon, arbitre.
- 892 — *Hôpital Notre-Dame c. Syndicat des infirmières et infirmiers unis, section Notre-Dame*, (1976) R.D.T. 34, le 23 oct. 1974, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 893 — *Compagnie Northern Electric Ltée c. Union canadienne des travailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, le 24 oct. 1974, V. Larouche, arbitre.
- 894 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Paul Comtais*, D.F.P.Q. no 04-72-4397, le 28 oct. 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 895 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Bernard Lemay*, D.F.P.Q. no 01-72-2014, le 29 oct. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 896 — *Ville de Québec c. Syndicat canadien des employés manuels de la Ville de Québec, local 1638*, (1974) S.A.G. 1797, le 29 oct. 1974, P. Dionne, arbitre.
- 897 — *Sanatorium Bégin (Lac Etchemin) c. Christian Bouchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-00-01, le 30 oct. 1974, P. Dionne, président.
- 898 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Réjean Beaudouin*, D.F.P.Q. no 04-72-3519, le 31 oct. 1974, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 899 — *Marine Industrie Ltée c. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel*, (1974) S.A.G. 1883, le 4 nov. 1974, J. Moisan, arbitre.
- 900 — *Hôpital général de Québec c. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-16, le 7 nov. 1974, J.-P. Lemieux, président.
- 901 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Roger Giguère*, D.F.P.Q. no 01-72-4220, le 12 nov. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 902 — *Steinberg Ltée c. Union des commis de détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, le 14 nov. 1974, C. Lauzon, arbitre.
- 903 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Luc De La Plante*, D.F.P.Q. no 04-72-3704, le 18 nov. 1973, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 904 — *Entreprises de nettoyage d'édifices Ltée c. Union des employés de service, local 298*, C.T.C.-F.T.O., (1974) S.A.G. 2139, le 26 nov. 1974, J.-P. Deschesnes, arbitre.
- 905 — *Quebec North Shore and Labrador Railway c. Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale, loge 967*, (1974) S.A.G. 2082, le 28 nov. 1974, J. Moisan, arbitre.
- 906 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Édith Latour*, D.F.P.Q. no 01-72-3229, le 29 nov. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 907 — *Noranda Metal Industries Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique (unité locale 6932)*, (1975) S.A.G. 5, le 2 déc. 1974, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 908 — *Hôpital des Sept-Îles c. Syndicat national des services hospitaliers de Sept-Îles*, A.H.P.Q. no 926-00-22, le 6 déc. 1974, A.P. Casgrain, président.
- 909 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Gérard Guy Gagnon*, D.F.P.Q. no 01-71-3482, le 9 déc. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 910 — *C.U.M. c. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal*, (1975) S.A.G. 83, le 11 déc. 1974, R. Tremblay, arbitre.

- 911 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Michel Radice*, D.F.P.Q. no 02-72-3626, le 12 déc. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 912 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Marcel Parent*, D.F.P.Q. no 01-72-2339, le 12 déc. 1974, J. Bérubé, arbitre.
- 913 — *Steinberg Ltée c. Philippe Fortin*, (1975) S.A.G. 26, le 13 déc. 1974, J. Simard, arbitre.
- 914 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Haute-riev c. Mme Henriette St-Pierre-Gendron*, A.H.P.Q. no 326-01-05, le 23 déc. 1974, A.P. Casgrain, président.
- 915 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Gérard Langlois*, D.F.P.Q. no 04-72-4402, le 30 déc. 1974, H.B. Lande, arbitre.
- 916 — *Centre hospitalier de St-Vincent-de-Paul c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 926-00-14*, le 5 jan. 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 917 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Gaspé c. Roland Dion et Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 326-02-01*, le 6 jan. 1975, A.P. Casgrain, président.
- 918 — *Centre hospitalier Douglas c. Union des employés de service, local 298 (F.T.O.)*, A.H.P.Q. no 326-00-02, le 9 jan. 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 919 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Roger Laberge*, D.F.P.Q. no 01-72-3484, le 14 jan. 1975, H.B. Lande, arbitre.
- 920 — *Pierre-Paul Bernatchez et Métallurgistes unis d'Amérique c. Mines de cuivre Gas-pé Ltée*, (1975) S.A.G. 1179, le 15 jan. 1975, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 921 — *Sangano Co. Ltd c. Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale, local 1865*, (1975) S.A.G. 20, le 17 jan. 1975, P. Dion-ne, arbitre.
- 922 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Don Osnaga*, D.F.P.Q. no 01-72-3894, le 20 jan. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 923 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Pierre Léveillé*, D.F.P.Q. no 01-72-4552, le 20 jan. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 924 — *Centre hospitalier de Coaticook c. Syndicat national du centre hospitalier de Coaticook (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 239, le 24 jan. 1975, J.-P. Lemieux, prési-dent. Voir aussi : A.H.P.Q. no 926-00-15.
- 925 — *Syndicat des enseignants de la région des Laurentides c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1975) S.A.G. 487, le 30 jan. 1975, A. Larouche, président.
- 926 — *Centre hospitalier de l'Université Laval c. Syndicat canadien de la Fonction pu-blique*, A.H.P.Q. no 426-00-01, le 5 fév. 1975, B. Yaccarini, arbitre.
- 927 — *Centre hospitalier St-Vincent-de-Paul c. Syndicat des salariés du centre hospita-lier de St-Vincent-de-Paul (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 261, le 5 fév. 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 928 — *Syndicat des travailleurs des pâtes et papiers de Bromptonville c. Société des pâtes et papiers Kruger Ltée*, (1975) S.A.G. 386, le 6 fév. 1975, R. Fréchette, arbitre.
- 929 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Bernard Rebouche*, D.F.P.Q. no 01-68-9240, le 17 fév. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 930 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gérald Hébert*, D.F.P.Q. no 02-72-0056, le 18 fév. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 931 — *Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique (2182) c. Canadian Ba-ker Perkins Ltd*, (1975) R.D.T. 275, le 19 fév. 1975, messieurs les juges Rin-fret, Dubé et Mayrand.
- 932 — *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500*, (1975) S.A.G. 119, le 20 fév. 1975, L. Cossette, arbitre.
- 933 — *Centre hospitalier de l'Université Laval (C.H.U.L.) c. Syndicat canadien de la Fonction publique*, A.H.P.Q. no 326-03-05, le 1er mars 1975, L. Cossette, pré-sident.

- 934 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Yvon Mondoux*, D.F.P.Q. no 02-72-4604, le 6 mars 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 935 — *Syndicat du transport de Montréal c. C.T.C.U.M.*, (1975) S.A.G. 271, le 10 mars 1975, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 936 — *Société des alcools du Québec c. Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec*, (1975) S.A.G. 497, le 13 mars 1975, L. Bélanger, arbitre.
- 937 — *Syndicat national des employés de l'hôpital Général de Pointe-Claire (C.S.N.) c. Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433, le 18 mars 1975, J.-D. Ga-gnon, président.
- 938 — *Commission scolaire des Laurentides c. Syndicat des employés de la commis-sion scolaire des Laurentides (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 469, le 18 mars 1975, G. Dulude, président.
- 939 — *Fraternité des travailleurs d'Abattoirs (C.S.N.) c. Compagnie Québec Poultry Ltée*, (1975) S.A.G. 408, le 20 mars 1975, L.-P. Brizard, président.
- 940 — *Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôts et aides c. Kingsway Transport Ltd*, (1976) R.D.T. 265, avril 1975, G. Lacroix, président.
- 941 — *Garage N.V. Chantier c. Association des employés de garage des Cantons de l'Est*, (1975) S.A.G. 559, le 1er avril 1975, J.-G. Latulippe, arbitre.
- 942 — *Syndicat des employés de soutien du CEGEP de Valleyfield c. CEGEP de Valley-field*, (1975) S.A.G. 823, le 2 avril 1975, J.-M. Lavioie, président.
- 943 — *Corporation Les Deux Rives (Pavillon Dagenais) c. Syndicat canadien de la Fonc-tion publique, local 1336*, (1975) S.A.G. 608, le 7 avril 1975, J. Moisan, pré-sident.
- 944 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gilles Ricard*, D.F.P.Q. no 02-72-4951, le 8 avril 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 945 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Norbert Lepage*, D.F.P.Q. no 02-72-4976, le 8 avril 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 946 — *Syndicat des enseignants de la régionale des Mille-Îles c. Commission scolaire de Duvernay*, S.E. no 0399, le 9 avril 1975, A. Sylvestre, président.
- 947 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Léonard Cyr*, D.F.P.Q. no 01-72-2341, le 14 avril 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 948 — *Mark Hot c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aé-ronautique, de l'aérospatiale et des instruments aratoires d'Amérique (I.U.A.-F.T.O.-C.T.C.)*, (1975) S.A.G. 422, le 14 avril 1975, R. Tremblay, arbitre.
- 949 — *Villa Prévost Inc., Ste-Claire c. Union des employés de service (local 298, F.T.O.)*, (1975) S.A.G. 619, le 16 avril 1975, P. Dionne, arbitre.
- 950 — *Compagnie générale électrique du Canada Ltée c. Syndicat international des tra-vailleurs de l'électricité, de radio, de machinerie (F.A.T.-C.I.O.-C.T.C.)*, (1975) S.A.G. 552, le 23 avril 1975, R. Tremblay, président.
- 951 — *Cité de Charlesbourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charles-bourg*, (1975) S.A.G. 661, le 23 avril 1975, L. Bélanger, arbitre.
- 952 — *Canadian Copper Refiners Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6887*, (1975) S.A.G. 565, le 29 avril 1975, R. Tremblay, arbitre.
- 953 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et L.-P. Thibodeau*, D.F.P.Q. no 02-68-5595, le 2 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 954 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léonidas Perrée*, D.F.P.Q. no 02-72-4977, le 2 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 955 — *Hôpital Ste-Justine c. Syndicat national des employés de l'hôpital Ste-Justine*, (1975) S.A.G. 782, le 2 mai 1975, G. Dulude, président.
- 956 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Roger Laberge*, D.F.P.Q. no 01-72-3484, le 8 mai 1975, H.B. Lande, arbitre.

- 957 — Centre hospitalier de Coaticook c. *Syndicat national du Centre hospitalier de Coaticook* (C.S.N.J.), A.H.P.Q. no 926-00-19, le 8 mai 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 958 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et Charles Létoimeau, D.F.P.Q. no 03-72-3797, le 15 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 959 — Ville de Québec c. *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec*, S.C.F.P. (local 1638), (1975) S.A.G. 653, le 19 mai 1975, L. Bélanger, arbitre.
- 960 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Émilien Rouillard, D.F.P.Q. no 02-68-4696, le 21 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 961 — Canadian Copper Refiners Ltd c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1975) S.A.G. 1196, le 26 mai 1975, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 962 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix et Jean Payon*, D.F.P.Q. no 03-72-5127, le 27 mai 1975, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 963 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Joseph Tremblay, D.F.P.Q. no 01-72-4847, le 28 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 964 — *Fraternité unie des charpentiers, menuisiers d'Amérique, local 3057* c. Maurice Brochu et J.H. Normick Inc., (1975) S.A.G. 902, le 30 mai 1975, G. Desco-teaux, président.
- 965 — Hôpital général de la région de l'amiante Inc. c. Jean-Paul St-Hilaire et C.S.N., A.H.P.Q. no 326-03-01, le 13 juin 1975, P.N. Dufresne, arbitre.
- 966 — Lenet c. *Union des employés de service, local 298*, F.T.O., (1975) S.A.G. 940, le 19 juin 1975, G. Laflamme, arbitre.
- 967 — Mont St-Aubert c. *Syndicat des travailleurs de l'enseignement Chauveau-Charlesbourg*, (1975) S.A.G. 1022, le 19 juin 1975, G. Laflamme, arbitre.
- 968 — Eastern Granite Co. c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7550*, (1975) S.A.G. 935, le 20 juin 1975, J. Moisan, arbitre.
- 969 — *Syndicat des éducateurs de Notre-Dame de Laval* c. Maison Notre-Dame de Laval, (1975) S.A.G. 1044, le 27 juin 1975, J.-D. Gagnon, président.
- 970 — Ville de Québec c. *Syndicat des employés manuels de la Ville de Québec, local 1638*, S.C.F.P., (1975) S.A.G. 996, le 30 juin 1975, L. Bélanger, arbitre.
- 971 — Compagnie minière Québec-Cartier c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 5778 et 6869*, (1975) S.A.G. 887, le 2 juillet 1975, J. Moisan, arbitre.
- 972 — Industrial Fasteners Ltd c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6839*, (1975) S.A.G. 1071, le 21 juillet 1975, C. Lauzon, arbitre.
- 973 — The Montreal Children's Hospital c. *The National Syndicate of the Montreal Children's Hospital Employees*, A.H.P.Q. no 326-00-06, le 22 juillet 1975, R. Lippé, président.
- 974 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix et Lucien Poirier*, D.F.P.Q. no 03-72-4061, le 24 juillet 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 975 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et André Riendeau, D.F.P.Q. no 02-72-5481, le 5 août 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 976 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et André Lamarre, D.F.P.Q. no 04-72-5613, le 7 août 1975, J.-L. Pélouquin, arbitre.
- 977 — Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. *Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme* (C.S.N.J.), A.H.P.Q. no 326-03-02, le 14 août 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 978 — Hôpital St-Michel c. *Syndicat des employés de l'hôpital St-Michel de Montréal* (C.S.N.J.), (1975) S.A.G. 1379, le 14 août 1975, J. Moisan, président.
- 979 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et B.R., D.F.P.Q. no 01-72-5526, le 20 août 1975, J. Bérubé, arbitre.

- 980 — *Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci* c. Hôpital Notre-Dame de la Merci, (1975) S.A.G. 1224, le 27 août 1975, M. Brière, président.
- 981 — Collège d'enseignement général et professionnel de St-Laurent c. *Syndicat des professeurs du CEGEP de St-Laurent* (C.S.N.J.), (1976) S.A.G. 282, le 28 août 1975, A. Thibodeau, arbitre.
- 982 — St-Lawrence Mechanical Contractors c. *Association unie des plombiers*, (1976) R.D.T. 12, le 11 sept. 1975, C. Lauzon, arbitre.
- 983 — Hôpital St-Joseph de Rimouski c. *Syndicat des employés de l'hôpital St-Joseph de Rimouski*, A.H.P.Q. no 326-01-08, le 15 sept. 1975, J. Dupont, président.
- 984 — *Syndicat national des employés de St-Louis Bedding* (C.S.N.J.) c. St-Louis Bedding Co. Ltd (1975) S.A.G. 1171, le 15 sept. 1975, A. Rousseau, arbitre.
- 985 — Foyer des Piles (1970) Inc. c. *Syndicat des employés du Foyer des Piles*, (1975) S.A.G. 1551, le 25 sept. 1975, J. Bernier, arbitre.
- 986 — The Carter White Lead Company of Canada Ltd c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 13 946*, (1975) S.A.G. 1641, le 28 sept. 1975, C. Lauzon, président.
- 987 — *Communauté urbaine de Montréal* c. *Fraternité des policiers de Montréal Inc.*, (1975) S.A.G. 1387, le 29 sept. 1975, R. Tremblay, arbitre.
- 988 — Ville de Montréal-Ouest c. *Syndicat canadien de la Fonction publique*, (1975) S.A.G. 1401, le 29 sept. 1975, A. Rousseau, arbitre.
- 989 — *Syndicat des employés de la commission scolaire de Thetford Mines* c. *Commission scolaire de Thetford Mines*, (1975) S.A.G. 1601, le 29 sept. 1975, J.-Y. Durand, président.
- 990 — *Syndicat des employés de la commission scolaire régionale Lapointe* c. *Commission scolaire régionale Lapointe*, (1975) S.A.G. 1592, le 9 oct. 1975, F. Morin, président.
- 991 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Lilianne Bellemare, D.F.P.Q. no 01-72-6185, le 27 oct. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 992 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Gilles Cayouette, D.F.P.Q. no 04-72-6434, le 27 oct. 1975, H.B. Landé, arbitre.
- 993 — Manoir du Saguenay c. *Syndicat national des employés d'hôtels d'Arvida*, (1975) S.A.G. 1499, le 28 oct. 1975, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 994 — Hôpital Enfant-Jésus de Québec c. *Syndicat des employés de l'hôpital de l'Enfant-Jésus* (C.S.N.J.), A.H.P.Q. no 326-06-02, le 3 nov. 1975, J.-P. Lemieux, président.
- 995 — Iron Ore Company of Canada c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, (1975) S.A.G. 1722, le 6 nov. 1975, C. Beaulieu, arbitre.
- 996 — Borden Co. c. *Employés de boulangerie, laiterie, etc, local 973*, (1975) S.A.G. 1684, le 10 nov. 1975, R. Savoie, président.
- 997 — *Syndicat des employés de bureaux de journaux* c. La Presse Ltée, (1975) S.A.G. 1706, le 11 nov. 1975, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 998 — Pavillon St-Charles de Limoilou c. S.C.F.P., local 1284, (1975) S.A.G. 1772, le 12 nov. 1975, L. Bélanger, arbitre.
- 999 — Dominion Stores Ltd c. *Union des employés de commerce, local 500*, R.C.I.A., (1975) S.A.G. 1656, le 18 nov. 1975, R. Savoie, arbitre.
- 1000 — Jewish General Hospital c. *Infirmières unies Inc.*, (1975) S.A.G. 1751, le 25 nov. 1975, J.A. Trudelle, président. Voir aussi : A.H.P.Q. no 801-01-56.
- 1001 — Vaillancourt Inc. c. *Syndicat des boulangeries et pâtisseries de Québec* (C.S.N.J.), (1975) S.A.G. 1672, le 25 nov. 1975, G. Laflamme, arbitre.
- 1002 — Royal Victoria Hospital c. *Infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1976) S.A.G. 707, le 27 nov. 1975, L.B. Courtemanche, arbitre.

- 1003 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gérard Créte, D.F.P.Q. no 02-72-6431, le 30 nov. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 1004 — Simons Ltée c. Union internationale des remboursés de l'Amérique du Nord, local 402, (1976) S.A.G. 22, le 2 déc. 1975, G. Dulude, arbitre.
- 1005 — Société des pâtes et papiers Kruger c. Syndicat des employés de Kruger (Lasalle), (1976) S.A.G. 81, le 2 déc. 1975, C. Rondeau, arbitre.
- 1006 — CEGEP de Jonquière c. Syndicat des employés de soutien du CEGEP de Jonquière, (1976) S.A.G. 137, le 5 déc. 1975, G. Dulude, président.
- 1007 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Pierre-Paul Champagne, D.F.P.Q. no 03-72-4730, le 8 déc. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 1008 — Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal c. Syndicat des employés de l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal, (1976) S.A.G. 435, le 8 déc. 1975, M. Pelletier, président.
- 1009 — Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817, F.U.C.M. d'Amérique c. Bellier Veneer & Plywoods Ltd (1976) S.A.G. 149, le 9 déc. 1975, G. Descoteaux, président.
- 1010 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léo Létourneau, D.F.P.Q. no 02-72-6351, le 12 déc. 1975, J. Bérubé, arbitre.
- 1011 — Simons Ltée c. Union internationale des remboursés de l'Amérique du Nord, local 402, (1976) S.A.G. 32, le 15 déc. 1975, G. Dulude, arbitre.
- 1012 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et William McKentz, D.F.P.Q. no 04-72-6634, le 22 déc. 1975, J.A. Crowe, arbitre.
- 1013 — Hôpital de la Providence de Chandler c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 326-03-04, le 23 déc. 1975, L. Bernier, président. Voir aussi : (1976) S.A.G. 413.
- 1014 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Marcel Gosselin, D.F.P.Q. no 03-75-0002, le 23 déc. 1975, H.B. Lande, arbitre.
- 1015 — Steinberg (division Miracle Mart) c. Union des employés de commerce, local 502, (1976) S.A.G. 9, le 5 jan. 1976, R. Savoie, arbitre.
- 1016 — Montreal Armature Works Ltd c. Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie — F.A.T. — C.O.I. — C.T.C., (1976) S.A.G. 28, le 9 jan. 1976, R. Tremblay, président.
- 1017 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Alexandre Roy, D.F.P.Q. no 02-72-5902, le 9 jan. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1018 — Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.), A.H.P.Q. no 326-01-09, le 9 jan. 1976, A. Sylvestre, président.
- 1019 — MacDonald Tobacco Inc. c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 235, (1976) S.A.G. 57, le 12 jan. 1976, J.A. Trudelle, président.
- 1020 — Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.) c. Hôpital Maisonneuve-Rosemont, (1976) S.A.G. 247, le 12 jan. 1976, J.-D. Gagnon, président.
- 1021 — Commission de transport de Ville de Laval c. Syndicat des employés de la Commission de transport de Ville de Laval (C.S.N.), (1976) S.A.G. 97, le 16 jan. 1976, G. Dulude, président.
- 1022 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Clément Proulx, D.F.P.Q. no 03-75-0004, le 26 jan. 1976, J.A. Crowe, arbitre.
- 1023 — Société d'aluminium Reynolds (Canada) Ltée c. Fraternité des travailleurs en imprimerie spécialisée, (1976) S.A.G. 173, le 28 jan. 1976, C. Beaulieu, arbitre.
- 1024 — S.C.F.P. c. Centre hospitalier de l'Université de Laval (C.H.U.L.), (1976) S.A.G. 241, le 2 fév. 1976, B. Yaccarini, arbitre.
- 1025 — Marine industrie Ltée c. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel et Denis Brouillard, (décision non rapportée), le 3 fév. 1976, A. Sylvestre, arbitre.
- 1026 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Maurice Bergeron, D.F.P.Q. no 01-72-6171, le 5 fév. 1976, J. Bérubé, arbitre.

- 1027 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Claude Ouellette, D.F.P.Q. no 03-75-0017, le 6 fév. 1976, J.A. Crowe, arbitre.
- 1028 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Armand Fournier, D.F.P.Q. no 03-75-0018, le 6 fév. 1976, J.A. Crowe, arbitre.
- 1029 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Jean Waltzaing, D.F.P.Q. no 03-75-0013, le 6 fév. 1976, J.A. Crowe, arbitre.
- 1030 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Lyna Lapointe, D.F.P.Q. no 01-72-6700, le 9 fév. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1031 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Irène Huot, D.F.P.Q. no 01-72-6308, le 9 fév. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1032 — Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis c. C.S.R. du Bas-St-Laurent, S.E. 627, le 10 fév. 1976, A. Larouche, président.
- 1033 — Compagnie de papier Rolland Ltée, St-Jérôme, Mt-Rolland, Québec c. Syndicat international des travailleurs unis du papier, sections locales 454, 455, 106, (1976) S.A.G. 194, le 12 fév. 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1034 — Ville de Varennes c. Fraternité des policiers de Varennes, (1976) S.A.G. 259, le 17 fév. 1976, C. Lauzon, arbitre.
- 1035 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Odette Pouliot, D.F.P.Q. no 04-72-6623, le 18 fév. 1976, P. Décaray, arbitre.
- 1036 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Armand Bolduc, D.F.P.Q. no 03-75-0035, le 19 fév. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1037 — Syndicat national de la lunetterie de Nicolet Inc. c. AOCO Ltée, (1976) S.A.G. 396, le 23 fév. 1976, A. Rousseau, arbitre.
- 1038 — Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, local 500, S.C.F.P., (1977) S.A.G. 1225, le 24 fév. 1976, L. Cosslette, arbitre.
- 1039 — Fruehauf Trailer Company of Canada Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, section locale 1044, (1976) S.A.G. 351, le 28 fév. 1976, J. Bernier, arbitre.
- 1040 — Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298, A.H.P.Q. no 326-03-06, le 29 fév. 1976, P.N. Dufresne, président.
- 1041 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et François Thomasin, D.F.P.Q. no 03-72-3799, le 3 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1042 — Hôpital Le Gardeur c. Syndicat C.S.D., A.H.P.Q. no 926-00-17, le 3 mars 1976, J.-P. Lemieux, président.
- 1043 — Syndicat des journalistes de Québec Inc. (C.S.N.) c. Le Soleil Ltée, (1976) S.A.G. 378, le 5 mars 1976, C. Morin, arbitre.
- 1044 — Syndicat du fer et du titane c. Fer et titane du Québec Inc., (1976) S.A.G. 347, le 12 mars 1976, J.-R. Boivin, arbitre.
- 1045 — Gouvernement du Québec (Ministère des transports) c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, (1976) S.A.G. 509, le 19 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1046 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Richard St-Gelais, D.F.P.Q. no 02-72-6995, le 19 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1047 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Guy Fitzback, D.F.P.Q. no 02-72-7020, le 19 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1048 — Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec, (1976) S.A.G. 935, le 20 mars 1976, R. Thisdale, arbitre.
- 1049 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Claude Page, D.F.P.Q. no 03-72-3075, le 26 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.

- 1050 — Gouvernement de la P.O. c. *Syndicat des agents de la paix et Jean-Marcel Dusault*, D.F.P.Q. no 03-72-3798, le 26 mars 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1051 — Gouvernement de la P.O. c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jacques Duekett*, D.F.P.Q. no 03-75-0006, le 31 mars 1976, G. Genest, arbitre.
- 1052 — *Ville de Salaberry-de-Valleyfield* c. *Union canadienne des employés municipaux de Valleyfield*, (1977) S.A.G. 483, le 4 avril 1976, C. Rondeau, arbitre.
- 1053 — S.C.F.P., section locale 1604 (F.T.O.) c. *Corporation de l'École polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 616, le 7 avril 1976, J.-M. Lavoie, arbitre.
- 1054 — *Canadian Copper Refiners Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6887*, (1976) S.A.G. 639, le 26 avril 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1055 — *Canadian Electrolytic Zinc Ltd, Valleyfield, Québec* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6486*, (1976) S.A.G. 683, le 28 avril 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1056 — *Pâtes Domtar Ltée* c. *Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492*, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, arbitre. Infirmerie C.S. district de Montréal, dossier no 05-012395-768, le 23 fév. 1977; décision de C.S. inf par : Cour d'appel, Montréal, dossier no 500-09-000295-774, le 17 nov. 1977.
- 1057 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Gérard Parenteau*, D.F.P.Q. no 01-72-5239, le 11 mai 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1058 — *Compagnie Vibrek Inc.* c. *Syndicat des employés de Vibrek* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 968, le 13 mai 1976, M. Morin, arbitre.
- 1059 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Lionel Caron*, D.F.P.Q. no 02-72-2656, le 14 mai 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1060 — *Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont* c. *Union des employés de service, local 298 F.T.O.*, A.H.P.Q. no 926-00-28, le 15 mai 1976, J.-M. Deporcq, arbitre. Voir aussi : (1976) S.A.G. 1009.
- 1061 — *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix et Ernest Hardy*, D.F.P.Q. no 03-75-3040, J. Bousquet, arbitre.
- 1062 — *Centre d'accueil de Thetford Mines* c. *Syndicat des employés des centres d'accueil et orphelins de la région de Thetford Mines* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1022, le 17 mai 1976, J.-P. Lemieux, président.
- 1063 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jacques Baris*, D.F.P.Q. no 02-72-6661, le 18 mai 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1064 — *Association internationale des machinistes, loge 1233* c. *Compagnie Zimmcor*, (1976) S.A.G. 1106, le 18 mai 1976, B. Brody, arbitre.
- 1065 — *Syndicat des employés de Armstrong Cork Ind. Ltd* c. *Armstrong Cork Ind. Ltd*, (1976) S.A.G. 858, le 19 mai 1976, L. Perreault, arbitre.
- 1066 — *Industries l'Islet Inc.* c. *Syndicat des employés des industries l'Islet* (C.S.D.) (1976) S.A.G. 787, le 24 mai 1976, A. Côté, arbitre.
- 1067 — *Mme Georgette Bourassa* c. *Centre hospitalier régional de la Mauricie*, (1976) S.A.G. 887, le 25 mai 1976, E.E. Tobin, président.
- 1068 — *Syndicat international des arts graphiques, local 555* et *Lyse Dulude* c. *Paquette et Simms Ltd*, (1976) S.A.G. 843, le 25 mai 1976, L. Perreault, arbitre.
- 1069 — *Compagnie générale de radiologie du Canada Ltée* c. *Syndicat des employés de radiologie du Canada*, C.S.N., (1976) S.A.G. 1002, le 27 mai 1976, J.-P. Lancelotte, président.
- 1070 — *Industries Saguenay Ltée* c. *Syndicat national des industries Saguenay Ltée* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 833, le 27 mai 1976, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1071 — *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, local 144* c. *Québec combustion Inc.*, (1976) S.A.G. 943, le 28 mai 1976, R. Leboeuf, arbitre.

- 1072 — *Industries l'Islet* c. *Syndicat des employés des industries de l'Islet* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 793, le 2 juin 1976, A. Côté, arbitre.
- 1073 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Lorenzo Lessard*, D.F.P.Q. no 02-72-7241, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1074 — *Gouvernement de la P.O. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Guy Vinet*, D.F.P.Q. no 02-72-7240, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1075 — *Les Prévoyants du Canada — Assurance générale* c. *Syndicat des employés de bureau et Les Prévoyants du Canada — Assurance générale*, (1976) S.A.G. 870, le 4 juin 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1076 — *Corporation municipale de la Ville d'Asbestos* c. *Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185, le 7 juin 1976, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 1077 — *Ville de Montréal* c. *Association des pompiers de Montréal Inc.*, (1976) S.A.G. 907, le 7 juin 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1078 — *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix et Claude Ouellette*, D.F.P.Q. no 03-75-0058, le 11 juin 1976, P. Décaray, arbitre.
- 1079 — *Standard Structural Steel Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6207*, (1976) S.A.G. 815, le 14 juin 1976, R. Thisdale, arbitre.
- 1080 — *Commission de transport de Ville de Laval* c. *Syndicat des employés de la Commission de transport de Ville de Laval* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1202, le 20 juin 1976, G. Dulude, président.
- 1081 — *Ville de Brossard* c. *Syndicat des employés de Ville de Brossard* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1037, le 21 juin 1976, G. Dulude, arbitre.
- 1082 — *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des E.-U. et du Canada* c. *Compagnie Desourdy-Duranceau*, (1976) S.A.G. 1079, le 29 juin 1976, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 1083 — *Syndicat de l'enseignement de la région des Mille Isles* c. *Commission scolaire régionale Duvernay*, (1976) S.A.G. 1429, le 30 juin 1976, A. Larouche, président.
- 1084 — *Canadian Steel Foundries Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 6859*, (1976) S.A.G. 1142, le 5 juil. 1976, P. Imbeau, arbitre.
- 1085 — *Société de publication du Journal de Montréal* c. *Syndicat des travailleurs de l'information de Montréal*, (1976) S.A.G. 1149, le 8 juil. 1976, J.-P. Lancelotte, arbitre.
- 1086 — *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7265* c. *Questeel*, (1976) S.A.G. 959, le 14 juil. 1976, A. Rousseau, arbitre.
- 1087 — *Syndicat de transport de Montréal (employés des services d'entretien)* C.S.N. c. *Communauté de transport de la communauté urbaine de Montréal*, (1976) S.A.G. 1215, le 5 juil. 1976, J.-M. Lavoie, arbitre.
- 1088 — *Menuiserie des pins (Québec) Ltée* c. *Vitriers et travailleurs du verre, local 1135*, F.I.P.M.C. et F.T.O., F.A.T.-C.O.I.-C.T.C., (1976) S.A.G. 1094, le 27 juil. 1976, J.-P. Lancelotte, arbitre.
- 1089 — *Gouvernement de la P.O. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Emil Martin*, D.F.P.Q. no 03-75-0037, le 30 juil. 1976, H.B. Lande, arbitre. Voir aussi : (1976) S.A.G. 1339.
- 1090 — *Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont* c. *Union des employés de service, local 298*, F.T.O., A.H.P.Q. no 926-00-29, le 31 juil. 1976, J.-P. Lancelotte, arbitre.
- 1091 — *Monsieur X.* c. *Syndicat des ouvriers de la société des alcools du Québec* (C.S.N.) et *Société des alcools du Québec*, (1976) S.A.G. 1365, le 17 août 1976, J.-G. Clément, arbitre.

- 1092 — Confédération des loisirs du Québec c. Association des employés de la Confédération des loisirs du Québec, (1976) S.A.G. 1357, le 18 août 1976, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 1093 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Ernest Gélinas, D.F.P.Q. no 03-75-0021, le 1er sept. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1094 — Gagnon et Frères de Roberval Ltée c. Syndicat des employés de la scierie de Gagnon et Frères de Roberval, (1976) S.A.G. 1266, le 1er sept. 1976, J. Simard, arbitre.
- 1095 — Questeel (division O.S.P.) Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7625, (1976) S.A.G. 1293, le 7 sept. 1976, B. Brody, arbitre.
- 1096 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Réal Chailifoux, D.F.P.Q. no 03-75-0261, le 17 sept. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1097 — Hôpital Royal-Victoria c. Infirmières et infirmiers unis Inc., A.H.P.Q. no 326-06-03, le 23 sept. 1976, G. Dulude, président.
- 1098 — Association des pompiers de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles c. Service de prévention des incendies de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles, (1976) S.A.G. 1418, le 27 sept. 1976, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 1099 — Canadian Gypsum Co. Ltd c. Syndicat national des employés de Canadian Gypsum Co. Ltd (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1392, le 6 oct. 1976, R. Tremblay, arbitre.
- 1100 — Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec, (1976) S.A.G. 1447, le 8 oct. 1976, C. D'Aoust, arbitre.
- 1101 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léopold Brouillette, D.F.P.Q. no 02-75-1565, le 20 oct. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1102 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Réjean Gagnon, D.F.P.Q. no 01-75-2007, le 20 oct. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1103 — Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298, A.H.P.Q. no 326-01-11, le 21 oct. 1976, A. Sylvestre, président.
- 1104 — The Catherine Booth Hospital c. Syndicat national de l'hôpital Catherine Booth, (1976) S.A.G. 1405, le 22 oct. 1976, H. Frumkin, arbitre.
- 1105 — Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298, F.T.O., A.H.P.Q. no 926-00-27, le 25 oct. 1976, O. Lefebvre, arbitre.
- 1106 — Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1642 c. Municipalité de la Baie-James, (1976) S.A.G. 1517, le 26 oct. 1976, J.-G. Clément, arbitre.
- 1107 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Richard Caumartin, D.F.P.Q. no 01-75-0075, le 28 oct. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1108 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Benoit Naud, D.F.P.Q. no 02-72-3793, le 29 oct. 1976, J.A. Crowe, arbitre.
- 1109 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Raymond Boucher, D.F.P.Q. no 01-75-0265, le 1er nov. 1976, P. Décarry, arbitre.
- 1110 — René Gauthier c. Librairie Beauchemin Ltée, (1977) S.A.G. 1026, le 2 nov. 1976, J.-L. Dubé, arbitre.
- 1111 — Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, section locale 510 c. Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltée, (1976) S.A.G. 1469, le 3 nov. 1976, J.-G. Clément, arbitre.
- 1112 — Sioébec-Dosco Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6586, (1976) S.A.G. 1531, le 8 nov. 1976, R. Doucet, arbitre.
- 1113 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Michel Martel, D.F.P.Q. no 03-75-0600, le 11 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1114 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Claude Hardy, D.F.P.Q. no 03-75-0603, le 11 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.

- 1115 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Claudé Ouellette, D.F.P.Q. no 03-15-0058, le 11 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1116 — Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 c. Bizeau transport Inc., (1976) S.A.G. 1494, le 19 nov. 1976, M. Gravel, arbitre.
- 1117 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Bernard Lavoie, D.F.P.Q. no 02-75-2012, le 23 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1118 — Corporation de batteries Cegelec c. Syndicat des travailleurs de la Corporation des batteries Cegelec de Louiseville (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1585, le 25 nov. 1976, A. Rousseau, arbitre.
- 1119 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et R. Richer et E. Parent, D.F.P.Q. no 03-75-1709 et 1710, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1120 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jacques Boies, D.F.P.Q. no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
- 1121 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Marguerite Dumas, D.F.P.Q. no 01-72-3172, le 29 nov. 1976, P. Décarry, arbitre.
- 1122 — Fédération des magasins Coop c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc. (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1591, le 29 nov. 1976, A.C. Côté, arbitre.
- 1123 — Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 14 880 c. Ville de St-Jean, (1976) S.A.G. 1617, le 30 nov. 1976, J.-Y. Durand, président.
- 1124 — Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298 (F.T.O.), A.H.P.Q. no 926-00-25, le 6 déc. 1976, J.-R. Boivin, arbitre.
- 1125 — Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. Syndicat C.S.N., A.H.P.Q. no 926-00-18, le 9 déc. 1976, R. Savoie, président.
- 1126 — Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, (1976) S.A.G. 1551, le 16 déc. 1976, C. Lauzon, président.
- 1127 — Rayonier Québec Inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1175, (1977) S.A.G. 13, le 20 déc. 1976, C. Beaulieu, président.
- 1128 — Hôpital Hôtel-Dieu de St-Jérôme c. Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de St-Jérôme, A.H.P.Q. no 926-00-24, le 27 déc. 1976, R. Savoie, président.
- 1129 — Centre hospitalier de Buckingham c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Michel de Buckingham (C.S.N.), A.H.P.Q. no 926-00-30, le 5 jan. 1977, J.-P. Lemieux, président.
- 1130 — Biscuits David c. Syndicat des employés de Biscuits David, (1977) S.A.G. 23, le 12 jan. 1977, R. Tremblay, arbitre.
- 1131 — Stuart Ltée c. Syndicat national des employés de la compagnie Stuart Ltée (C.S.N.), (1977) S.A.G. 5, le 17 jan. 1977, R. Tremblay, arbitre.
- 1132 — The Montreal Children's Hospital c. Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal, A.H.P.Q. no 326-01-07, le 17 jan. 1977, F. Morin, arbitre.
- 1133 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Adrien Rouzier, D.F.P.Q. no 04-72-7356, le 24 jan. 1977, J.A. Crowe, arbitre.
- 1134 — Maison Atco c. Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2533, (1977) S.A.G. 47, le 24 jan. 1977, P. Imbeau, arbitre.
- 1135 — Association des enseignants du Sud-Ouest du Québec c. Commission scolaire Outaouais-Hull, S.E. no 785, le 2 fév. 1977, J. Desaulniers, président.
- 1136 — Montreal General Hospital c. Infirmières et infirmiers unis Inc., (1977) S.A.G. 207, le 2 fév. 1977, G. Dulude, président.
- 1137 — Ville d'Aylmer c. Mme Jocelyne Taillefer et Association des employés municipaux de la Ville d'Aylmer (C.S.N.), (1977) S.A.G. 217, le 3 fév. 1977, D. Carrier, arbitre.

- 1138 — Iron Ore Co. of Canada c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, unité locale 5569. (1977) S.A.G. 170, le 4 fév. 1977, C. Lauzon, arbitre.
- 1139 — *Imprimerie Héon et Nadeau Ltd* c. *Syndicat international des arts graphiques*, section locale 509. (1977) S.A.G. 177, le 7 fév. 1977, J. Bernier, arbitre.
- 1140 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Georges Lavoie*, D.F.P.Q. no 01-72-3710, le 7 fév. 1977, P. Décarv, arbitre.
- 1141 — *Hôpital Ste-Justine* c. *Syndicat national des employés de l'hôpital Ste-Justine (C.S.N.J.)*, A.H.P.Q. no 327-03-01, le 8 fév. 1977, J.-P. Lemieux, président.
- 1142 — *Hamel transport Ltée* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers*, unité locale 106. (1977) S.A.G. 148, le 11 fév. 1977, C. Lauzon, arbitre.
- 1143 — *Hôpital St-Sacrement* c. *M. Jeannot Ouellette* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 326-01-10, le 24 fév. 1977, J.-P. Lemieux, président.
- 1144 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *Michel Audet*, D.F.P.Q. no 03-75-4377, le 15 fév. 1977, J.A. Crowe, arbitre.
- 1145 — *Hervé Pomerleau Inc.* c. *Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique*, local 134. (1977) S.A.G. 318, le 1er mars 1977, J.-P. Deschesnes, arbitre.
- 1146 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Ronald Dallaire*, D.F.P.Q. no 02-72-6961, le 1er mars 1977, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1977) S.A.G. 396.
- 1147 — *Anne Ulrich* et *Union des employés de service*, local 298 (F.T.O.) c. *Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles*. (1977) S.A.G. 333, le 2 mars 1977, J.-G. Clément, arbitre.
- 1148 — *Cannon Ltée* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, section locale 6425. (1977) S.A.G. 444, le 3 mars 1977, R. Leboeuf, arbitre.
- 1149 — *Foyer de l'enfance de la Côte du Sud Inc.* c. *René Robin* et *Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. no 926-00-21, le 4 mars 1977, J. Dupont, président.
- 1150 — *Foyer de l'enfance de la Côte du Sud Inc.* c. *Syndicat des employés du Foyer de l'enfance de la Côte du Sud Inc.* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 926-00-20, le 4 mars 1977, J. Dupont, président.
- 1151 — *Hôpital général de la région de l'amiante Inc.* c. *Syndicat national des services hospitaliers de Theftford Mines Inc.* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 926-00-26, le 8 mars 1977, A.C. Côté, président.
- 1152 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Adolphe Bouvier*, D.F.P.Q. no 03-72-7359, le 8 mars 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1153 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Adrien Boutin*, D.F.P.Q. no 01-75-3299, le 9 mars 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1154 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Conrad Dubé*, D.F.P.Q. no 02-75-3017, le 11 mars 1977, J. Bousquet, arbitre. Voir aussi : (1977) S.A.G. 385.
- 1155 — *Labatt Ltée* c. *Union des brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, local 1999. (1977) S.A.G. 412, le 23 mars 1977, G. Dulude, arbitre.
- 1156 — *Karen Sotenson* et *Union typographique Jacques-Cartier*, local 145 c. *La Presse Ltée*. (1977) S.A.G. 447, le 30 mars 1977, J.-G. Clément, arbitre.
- 1157 — *Syndicat des travailleurs de l'enseignement des Laurentides* c. *Commission scolaire des Laurentides*. (1977) S.A.G. 503, le 31 mars 1977, B. Bastien, président.
- 1158 — *Electric Storage Battery Co. (Canada) Ltd* c. *United Mine Workers of America*, section 14 733, R.D.C.D. no 770-1, le 1er avril 1977, V. Melançon, arbitre.
- 1159 — *Hôpital général de la région de l'amiante* c. *Syndicat national des services hospitaliers de Theftford Mines Inc.* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 326-01-06, le 5 avril 1977, A.C. Côté, président.

- 1160 — *Hôpital Ste-Justine* c. *Alliance des infirmières de Montréal*, décision non rapportée, le 20 avril 1977, C. D'Acoust, président.
- 1161 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Réjean Marcil*, D.F.P.Q. no 01-75-4379, le 21 avril 1977, J.A. Crowe, arbitre.
- 1162 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Réjean Gagnon*, D.F.P.Q. no 01-75-2007, le 26 avril 1977, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : (1977) S.A.G. 677.
- 1163 — *B.A.S.F. Canada* c. *Travailleurs unis du pétrole du Canada*, local numéro 8. (1977) S.A.G. 553, le 28 avril 1977, J. Dupont, arbitre.
- 1164 — *Fraternité des policiers de la C.U.M. Inc.* c. *Conseil de sécurité de la C.U.M.*, décision non rapportée, le 7 mai 1977, A. Montpeit, arbitre.
- 1165 — *Syndicat national du tricot Inc.* c. *Penmans Ltd.* (1977) S.A.G. 577, le 19 mai 1977, J. Sylvestre, arbitre.
- 1166 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Suzanne Sarazin*, D.F.P.Q. no 04-72-7354, le 25 mai 1977, J. Bousquet, arbitre. Voir aussi : (1977) S.A.G. 811.
- 1167 — *Service de transfusion sanguine de la Croix-Rouge canadienne* c. *Syndicat des techniciens en laboratoire de la Croix-Rouge (C.S.N.)* et *Syndicat des employés aides techniciens en laboratoire de la Croix-Rouge (C.S.N.)*. (1977) S.A.G. 683, le 25 mai 1977, J.-G. Loranger, arbitre.
- 1168 — *Centre hospitalier St-Vincent-de-Paul* c. *Syndicat des salariés du Centre hospitalier St-Vincent-de-Paul*, (C.S.N.), A.H.P.Q. no 926-00-23, le 25 mai 1977, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 1169 — *Iron Ore Co. of Canada* c. *Métallurgistes unis d'Amérique*, unité locale 5569. (1977) S.A.G. 562, le 27 mai 1977, C. Lauzon, arbitre.
- 1170 — *Lennoxville District S.B.* c. *Eastern Township Association of Teachers.* (1977) S.A.G. 803, le 27 mai 1977, H. Frumkin, président.
- 1171 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Pierre Aubry*, D.F.P.Q. no 03-75-4441, le 3 juin 1977, G. Genest, arbitre.
- 1172 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jean-Claude Landry*, D.F.P.Q. no 02-75-5422, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1173 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *J.-J. Bilodeau*, D.F.P.Q. no 01-75-5303, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1174 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Gaston Perrault*, D.F.P.Q. no 01-75-5722, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1175 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.P.G.Q.* et *Jean Duchesneau*, D.F.P.Q. no 04-72-7364, le 8 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1176 — *Société des alcools du Québec* c. *Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec (C.S.N.)*. (1977) S.A.G. 822, le 15 juin 1977, L.E. Roy, arbitre.
- 1177 — *Centre hospitalier Robert-Giffard* c. *Syndicat des employés de l'hôpital St-Michel-Archange* et *annexes (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 927-00-02, le 15 juin 1977, J.-P. Lemieux, arbitre.
- 1178 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Alliance des infirmières de Montréal*, section *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, A.H.P.Q. no 702-00-02, le 15 juin 1977, C. D'Acoust, président.
- 1179 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *Pierre Begroche*, D.F.P.Q. no 03-75-3103, le 16 juin 1977, G. Genest, arbitre.
- 1180 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *Michel Duranceau*, D.F.P.Q. no 03-75-2362, le 20 juin 1977, J. Bousquet, arbitre.
- 1181 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Alliance des infirmières de Montréal*, section *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, A.H.P.Q. no 451-00-04, le 21 juin 1977, C. D'Acoust, président.
- 1182 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Syndicat des agents de la paix* et *Marcel Roussel*, D.F.P.Q. no 03-75-5290, le 23 juin 1977, J. Bousquet, arbitre.

- 1183 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix et Albert Cossette*, D.F.P.Q. no 03-75-5739, le 23 juin 1977, J. Bousquet, arbitre.
- 1184 — *Coca-Cola Ltée* c. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, (1977) S.A.G. 843, le 23 juin 1977, P.N. Dufresne, arbitre.
- 1185 — *Noranda Metal Industries Ltd* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1977) S.A.G. 1155, le 23 juin 1977, L.-P. Bizard, arbitre.
- 1186 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Aubry, Anderson, Vinet et Pagé*, D.F.P.Q. no 03-75-4887, le 30 juin 1977, G. Genest, arbitre.
- 1187 — *Syndicat des employés Jean-Thomas Cloutier* (C.S.N.) c. *J.-T. Cloutier* (1970) Inc., (1977) S.A.G. 1037, le 4 juil. 1977, J.-Y. Durand, arbitre.
- 1188 — Gouvernement de la P.Q. c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Thérèse Brière*, D.F.P.Q. no 01-75-5723, le 7 juil. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1189 — *Syndicat des imprimeurs de St-Jean* c. *Éditions Richelieu Inc.*, (1977) S.A.G. 906, le 7 juil. 1977, J.-Y. Durand, arbitre.
- 1190 — *Hilton Canada Ltd* c. *Hôtel, Motel Club Employees Union, local 382*, (1977) S.A.G. 885, le 15 juil. 1977, R. Tremblay, arbitre.
- 1191 — *Ville de St-Lambert* c. *S.C.F.P., local 310, métiers*, (1977) S.A.G. 949, le 19 juil. 1977, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 1192 — Gouvernement de la P.Q. c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Georges-Henri Lavoie*, D.F.P.Q. no 01-72-4359, le 20 juil. 1977, G. Genest, arbitre.
- 1193 — *Syndicat des employés de l'Institut Philippe Pinel* c. *Institut Philippe Pinel de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-02-01, le 21 juil. 1977, J.-P. Lalancette, président.
- 1194 — *Hôpital St-François d'Assise* c. *Syndicat des employés de l'hôpital St-François d'Assise* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 426-00-03, le 1er août 1977, J.-P. Lemieux, président.
- 1195 — *Syndicat des agents de la paix de l'Hydro-Québec* (C.S.N.) c. *Commission hydro-électrique de Québec*, (1977) S.A.G. 1105, le 3 août 1977, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 1196 — *Montreal Children's Hospital* c. *Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-03-02, le 11 août 1977, R. Lippé, arbitre.
- 1197 — *Union des employés de service, section locale 298* c. *Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, A.H.P.Q. no 327-03-03, le 12 août 1977, A. Rousseau, arbitre.
- 1198 — *Syndicat canadien de la Fonction publique* c. *Child Care and Child Development Centers Inc.*, (1977) S.A.G. 1180, le 16 août 1977, J.-D. Gagnon, arbitre.
- 1199 — *Produits Alcan Canada Ltée, usine de Laval* c. *Métallurgistes unis d'Amérique, local 7046*, (1977) S.A.G. 1020, le 26 août 1977, C.-A. Dumais, arbitre.
- 1200 — Gouvernement de la P.Q. c. *S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Camille Gingras*, D.F.P.Q. no 02-75-4612, le 29 août 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1201 — Gouvernement de la P.Q. c. *S.P.E.Q.*, D.F.P.Q. no 10-75-5523, le 1er sept. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1202 — Gouvernement de la P.Q. c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *A. Leblanc*, D.F.P.Q. no 01-72-77, le 6 sept. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1203 — *Hôpital Notre-Dame de l'Espérance* c. *Alliance des infirmières de Montréal, section N.-D. de l'Espérance*, (1977) S.A.G. 1189, le 12 sept. 1977, R. Tremblay, président.
- 1204 — *Centre hospitalier des Laurentides* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de l'Annunciation* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 327-00-01, le 22 sept. 1977, J.-P. Lemieux, président.

- 1205 — *Hôpital Ste-Marie de Trois-Rivières* c. *Syndicat des employés du Centre hospitalier Ste-Marie de Trois-Rivières* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 326-01-12, le 22 sept. 1977, A.C. Côté, président.
- 1206 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Esther Côté*, D.F.P.Q. no 01-75-6115, le 22 sept. 1977, J.A. Crowe, arbitre.
- 1207 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Evariste Laflamme*, D.F.P.Q. no 01-75-6250, le 22 sept. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1208 — *Travailleurs du métal en feuille, local 116* c. *Hurtsteel Product Ltd*, (1978) S.A.G. 573, le 26 sept. 1977, A. Sylvestre, arbitre.
- 1209 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Victor Durand*, D.F.P.Q. no 02-75-5985, le 3 oct. 1977, P. Décaray, arbitre.
- 1210 — *C.L.S.C. Seignurie de Beauharnois* c. *Syndicat des employés du C.L.S.C. Seignurie de Beauharnois*, A.H.P.Q. no 327-00-02, le 4 oct. 1977, P. Dufresne, président.
- 1211 — *Montreal General Hospital* c. *Infirmières et infirmiers unis Inc.*, A.H.P.Q. no 927-00-01, le 5 oct. 1977, J.-Y. Durand, président.
- 1212 — *Fraternité des policiers et pompiers de Jonquière* c. *Ville de Jonquière*, (1977) S.A.G. 1355, le 11 oct. 1977, J.-M. Morency, arbitre.
- 1213 — *Firestone du Canada Ltée* c. *Syndicat des employés de Firestone de Joliette* (C.S.N.), (1977) S.A.G. 1391, le 20 oct. 1977, V. Larouche, arbitre.
- 1214 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Delphis Donahue*, D.F.P.Q. no 03-75-5741, le 24 oct. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1215 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Jacques Boyer*, D.F.P.Q. no 03-75-7287, le 24 oct. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1216 — *Hôpital Royal Victoria* c. *Conseil des syndicats hospitaliers de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-03-07, le 1er nov. 1977, R. Lippé, arbitre.
- 1217 — *Centre hospitalier St-François-d'Assise* c. *Syndicat des employés du Centre hospitalier de St-François-d'Assise* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 927-00-07, le 7 nov. 1977, G. Plante, président.
- 1218 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal* c. *Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-03, le 7 nov. 1977, G. Dulude, président.
- 1219 — *Grand Trianon auto Ltée* c. *Syndicat national des employés de garage de Québec Inc.*, (1977) S.A.G. 1399, le 2 nov. 1977, L.-E. Roy, arbitre.
- 1220 — *Union des employés de commerce, local 500 R.C.I.A.* c. *Dominion Stores Ltd*, (1977) S.A.G. 1287, le 4 nov. 1977, J.-R. Boivin, arbitre.
- 1221 — *Syndicat national des fonderies de Sorel Inc.* c. *Fonderies de Sorel Ltée*, (1977) S.A.G. 1407, le 18 nov. 1977, J.-G. Clément, arbitre.
- 1222 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.Q. et Hélène Girard*, D.F.P.Q. no 04-75-5803, le 18 nov. 1977, P. Décaray, arbitre.
- 1223 — *Syndicat des employés de Mont-d'Youville* (C.S.N.) c. *Mont-d'Youville*, (1978) S.A.G. 51, le 19 nov. 1977, R. Blouin, président.
- 1224 — *Alliance des infirmières de Montréal* (F.I.I.Q.) c. *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, (1977) S.A.G. 1444, le 23 nov. 1977, C. D'Aoust, président.
- 1225 — *Alliance des infirmières de Montréal* (F.I.I.Q.) c. *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-01-01, le 23 nov. 1977, C. D'Aoust, président.
- 1226 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Jacques Pinard*, D.F.P.Q. no 03-75-6044, le 24 nov. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1227 — *Ouvriers unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section locale 215* c. *Matériaux de construction Domtar Ltée*, (1977) S.A.G. 1533, le 1er déc. 1977, A. Rousseau, président.

- 1228 — Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.O., (1977) S.A.G. 1626, le 2 déc. 1977, V. Larouche, président.
- 1229 — Hôpital St-Julien de St-Ferdinand-Halifax c. Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Julien de St-Ferdinand-Halifax, A.H.P.Q. no 927-00-05, le 5 déc. 1977, A.C. Côté, président.
- 1230 — Hôpital Royal-Victoria c. Infirmières et infirmiers unis Inc., A.H.P.Q. no 327-06-02, le 9 déc. 1977, G. Dulude, président.
- 1231 — Centre hospitalier de Jonquière c. Syndicat des employés du Centre hospitalier de Jonquière, (1978) S.A.G. 79, le 14 déc. 1977, J.-Y. Tremblay, arbitre.
- 1232 — Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, A.H.P.Q. no 927-00-03, le 15 déc. 1977, R. Leboeuf, président.
- 1233 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Roger Simard, D.F.P.Q. no 04-75-6037, le 15 déc. 1977, J. Bérubé, arbitre.
- 1234 — Cité de Sillery c. Syndicat des employés municipaux de Sillery, (1977) S.A.G. 1582, le 16 déc. 1977, R. Breton, arbitre.
- 1235 — Cartage and Miscellaneous Employees' Union, local 931 c. Pétroles SPUR Ltée, (1978) S.A.G. 450, le 19 déc. 1977, H. Frumkin, arbitre.
- 1236 — Commission scolaire de Tailon c. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57, (1978) S.A.G. 107, jan. 1978, L. Cossette, président.
- 1237 — North Island Teachers Association c. North Island Regional School Board, (1978) S.A.G. 128, le 5 jan. 1978, H. Frumkin, arbitre.
- 1238 — Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec c. Commission hydro-électrique de Québec, (1978) S.A.G. 253, le 12 jan. 1978, A. Rousseau, arbitre.
- 1239 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Fernand Noël, D.F.P.Q. no 01-75-7032, le 16 jan. 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1240 — Dominion textile Ltée c. Fédération canadienne des travailleurs du textiles Inc., (1978) S.A.G. 5, le 17 jan. 1978, C. Lauzon, arbitre.
- 1241 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix, D.F.P.Q. no 03-75-7284, le 18 jan. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1242 — Centre hospitalier Ste-Croix de Drummondville c. Association des employés d'hôpitaux de Drummondville, A.H.P.Q. no 426-00-02, le 18 jan. 1978, L. Cossette, président.
- 1243 — Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal c. Commission scolaire du Sault-St-Louis, (1978) S.A.G. 233, le 23 jan. 1978, A. Larouche, président.
- 1244 — Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Alliance des infirmières de Montréal, section Honoré-Mercier, A.H.P.Q. no 701-00-01, le 31 jan. 1978, J.-G. Clément, président.
- 1245 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Stéphane McLean, D.F.P.Q. no 02-75-0967, le 3 fév. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1246 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Gilbert Moreau, D.F.P.Q. no 04-75-8368, le 3 fév. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1247 — Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel c. Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Sorel, A.H.P.Q. no 711-00-01, le 10 fév. 1978, A. Sylvestre, président.
- 1248 — Commission scolaire de Ste-Foy c. Syndicat des employés de la Commission scolaire de Ste-Foy, S.E. no 973, le 11 fév. 1978, L. Cossette, président.
- + 1249 — Syndicat national des employés de la Chaîne coopérative du Saguenay c. Chaîne coopérative du Saguenay, (1978) S.A.G. 162, le 16 février 1978, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1250 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Hector Dumoulin, D.F.P.Q. no 02-75-1161, le 17 fév. 1978, H.-B. Lande, arbitre.

- 1251 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Robert Quinn, D.F.P.Q. no 02-75-7498, le 17 fév. 1978, H. Lande, arbitre.
- 1252 — Le Foyer Le Blanc Sommet c. Union des employés de service, section locale 298 (F.T.O.), (1978) S.A.G. 205, le 20 fév. 1978, R. Breton, arbitre.
- 1253 — Commission scolaire Baldwin-Cartier c. Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal, S.E. no 1000, le 21 fév. 1978, G. Laflamme, président.
- 1254 — Hôtel-Dieu de Ste-Hyacinthe c. Alliance des infirmières de Montréal — section rouché, président.
- 1255 — Hydro-Québec LG-3 c. C.S.N. Construction LG-2, La Grande, Bate-James, (1978) S.A.G. 377, le 24 fév. 1978, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 1256 — Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité c. Atlas-Healy-Greenfield, (1978) S.A.G. 291, le 28 fév. 1978, G. Saulnier, arbitre.
- 1257 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Luc Ponton, D.F.P.Q. no 01-72-5774, le 1er mars 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1258 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Claude Tremblay, D.F.P.Q. no 03-75-8067, le 2 mars 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1259 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Jean-Marc Lemoine, D.F.P.Q. no 02-78-8710, le 2 mars 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1260 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Réjean Simoneau, D.F.P.Q. no 04-75-8522, le 3 mars 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1261 — Syndicat national des employés de l'hôpital Charles-Lemoine c. Hôpital Charles-Lemoine, A.H.P.Q. no 327-03-09, le 7 mars 1978, J. Sylvestre, président. Voir aussi : (1978) S.A.G. 342.
- 1262 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Gaston Beaudouin, D.F.P.Q. no 03-75-8625, le 8 mars 1978, J. Bousquet, arbitre.
- 1263 — Hôpital Royal-Victoria c. Syndicat des employés de l'hôpital Royal-Victoria, A.H.P.Q. no 327-04-01, le 10 mars 1978, G. Dulude, arbitre.
- 1264 — Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, section locale 501, (1978) S.A.G. 440, le 16 mars 1978, C. Rondeau, arbitre.
- 1265 — Centre hospitalier St-Charles-Borromée c. Infirmières et infirmiers unis Inc., A.H.P.Q. no 327-03-04, le 17 mars 1978, L.B. Courtemanche, président.
- 1266 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Gaston Desgagnés, D.F.P.Q. no 03-75-8066, le 21 mars 1978, P. Décairy, arbitre.
- 1267 — Hôpital St-Sacrement c. Syndicat des employés de l'hôpital du St-Sacrement (C.S.N.), A.H.P.Q. no 927-00-04, le 31 mars 1978, G. Dulude, président.
- 1268 — Syndicat de la construction de Montréal c. Louis Donolo Inc., (1978) S.A.G. 419, le 10 avril 1978, G. Saulnier, arbitre.
- 1269 — Hôpital Ste-Croix de Drummondville c. Association des employés d'hôpitaux de Drummondville, A.H.P.Q. no 326-01-13, le 11 avril 1978, R. Breton, président.
- 1270 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Patrick Halle, D.F.P.Q. no 02-75-1473, le 17 avril 1978, G. Genest, arbitre.
- 1271 — Société des pâtes et papiers de Trois-Rivières Ltée c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, (1978) S.A.G. 547, le 4 mai 1978, L.E. Roy, arbitre.
- 1272 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Gilles Bergeron, D.F.P.Q. no 01-75-8002, le 8 mai 1978, P. Décairy, arbitre.
- 1273 — Syndicat international des arts graphiques, local 555 c. Payette et Simms Inc., (1978) S.A.G. 557, le 9 mai 1978, H. Frumkin, arbitre.
- 1274 — Villa St-Martin c. Syndicat des employés de la Villa St-Martin (C.S.N.), A.H.P.Q. no 122-00-16, le 17 mai 1978, J.-P. Lemieux, président.

- 1275 — *Syndicat des travailleurs de l'enseignement du Nord-Ouest québécois c. Commission scolaire Chapais-Chibougamou*, S.E. no 1127, le 22 mai 1978, R. Blouin, président.
- 1276 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Jacques Lépine*, D.F.P.Q. no 02-75-6150, le 25 mai 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1277 — *Vaillancourt Inc. c. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec*, (1978) S.A.G. 661, le 31 mai 1978, J.-P. Deschênes, arbitre.
- 1278 — *Union Caribde du Canada Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5987*, décision non rapportée, le 1er juin 1978, A. Rousseau, arbitre.
- 1279 — *C.T.C.U.M. c. Syndicat du transport de Montréal*, (1978) S.A.G. 722, le 7 juin 1978, R. Tremblay, arbitre.
- 1280 — *Hôpital du Haut-Richelieu c. Hilda Amyot et Syndicat C.S.D.*, A.H.P.Q. no 327-01-04, le 12 juin 1978, R. Lebeuf, arbitre.
- 1281 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jacques Tremblay*, D.F.P.Q. no 03-75-8843, le 13 juin 1978, P. Décaray, arbitre.
- 1282 — *Ville de St-Hubert c. Syndicat des Cois bleus de Ville St-Hubert*, (1978) S.A.G. 746, le 20 juin 1978, C. Beaulieu, arbitre.
- 1283 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Hubert Turbidé*, D.F.P.Q. no 01-75-8719, le 21 juin 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1284 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Léonard Cyr*, D.F.P.Q. no 01172-2341, le 4 juil. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1285 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Marcel Poulin*, D.F.P.Q. no 02-75-2338, le 4 juil. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1286 — *Pepsi-Cola Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, (1978) S.A.G. 776, le 7 juil. 1978, H. Frumkin, arbitre.
- 1287 — *Alain Normandin et Syndicat des travailleurs unis de l'automobile section locale 510 c. Pratt and Whitney Aircraft of Canada Ltd.*, (1978) S.A.G. 783, le 14 juil. 1978, J.-G. Clément, arbitre.
- 1288 — *Commission scolaire Baldwin-Cartier c. Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal*, (1978) S.A.G. 1098, le 17 juil. 1978, G. Laflamme, président.
- 1289 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Claude Pagé*, D.F.P.Q. no 03-75-9895, le 24 juil. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1290 — *Commission des écoles catholiques de Montréal c. Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. (C.S.N.)*, S.E. no 1155, le 25 juil. 1978, J. Simard, président.
- 1291 — *Centre hospitalier Douglas c. Union des employés de service, local 298*, F.T.Q. A.H.P.Q. no 327-01-02, le 26 juil. 1978, F. Morin, arbitre.
- 1292 — *Alliance des professeurs de Montréal c. Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1978) S.A.G. 1121, le 27 juil. 1978, J.-M. Morency, président.
- 1293 — *Alliance des professeurs de Montréal c. Commission des écoles catholiques de Montréal*, (1978) S.A.G. 1045, le 30 juil. 1978, A. Sylvestre, président.
- 1294 — *Legrade Inc. c. Syndicat national des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 951, le 7 août 1978, G. Laflamme, arbitre.
- 1295 — *Sogero Inc. c. Jean-Yves D'Amboise*, (1978) S.A.G. 824, le 7 août 1978, J. Sylvestre, arbitre.
- 1296 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Paul Brien*, D.F.P.Q. no 04-75-9477, le 10 août 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1297 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Yvon Imbeault*, D.F.P.Q. no 03-75-9273, le 11 août 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1298 — *Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette*, (1978) S.A.G. 1105, le 11 août

- 1978, J.-L. Dubé, président.
- 1299 — *Nicole Ahern et Alliance des infirmières de Montréal c. Hôpital Bellechasse*, (1978) S.A.G. 1015, le 14 août 1978, J.-G. Clément, président.
- 1300 — *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, section locale 503 (R.C.I.A.)*, (1978) S.A.G. 966, le 16 août 1978, L.E. Roy, arbitre.
- 1301 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Luc Ponton*, D.F.P.Q. no 01-72-5774, le 17 août 1978, J.A. Crowe, arbitre.
- 1302 — *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Infirmiers et infirmières unis Inc.*, A.H.P.Q. no 702-00-01, le 18 août 1978, J.-G. Clément, président.
- 1303 — *Rémi Carrier Inc. c. Syndicat des employés de Rémi Carrier (C.S.N.)*, (1978) S.A.G. 947, le 24 août 1978, C. D'Aoust, arbitre.
- 1304 — *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal c. C.U.M.*, (1978) S.A.G. 1115, le 25 août 1978, A. Sylvestre, président.
- 1305 — *Centre hospitalier Robert Giffard c. Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert Giffard*, A.H.P.Q. no 327-01-03, le 28 août 1978, J.-P. Deschênes, président.
- 1306 — *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay-Lac-St-Jean (F.T.Q.-U.C.C.) c. Consolidated Bathurst Ltée*, (1978) S.A.G. 1084, le 29 août 1978, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1307 — *Industries Armstrong Cork c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 8516*, (1978) S.A.G. 1057, le 31 août 1978, A. Rousseau, arbitre.
- 1308 — *Société des alcools du Québec c. Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la S.A.Q.*, (1978) S.A.G. 1137, le 5 sept. 1978, L. Bélanger, arbitre.
- 1309 — *Hôpital Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup c. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 1107*, A.H.P.Q. no 252-08-02, le 5 sept. 1978, A. Sylvestre, prés.
- 1310 — *Frito-Lay Canada Ltée c. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique (F.A.T.-C.O.I.-C.T.C.-F.T.O.), unité locale 480*, (1979) S.A.G. 40, le 11 sept. 1978, J. Dupont, arbitre.
- 1311 — *Syndicat des enseignants de Le Royer c. Commission scolaire Jérôme Le Royer*, (1978) S.A.G. 1437, le 12 sept. 1978, A. Larouche, président.
- 1312 — *Hôpital St-Luc c. Alliance des infirmières de Montréal (St-Luc)*, A.H.P.Q. no 712-00-02, le 13 sept. 1978, J.-G. Clément, arbitre.
- 1313 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.E.Q. et André Méryneau*, D.F.P.Q. no 10-75-8310, le 20 sept. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1314 — *Compagnie Paquet Inc. c. Syndicat des employés de magasins de Québec Inc.*, (1978) S.A.G. 1291, le 27 sept. 1978, R. Tremblay, président.
- 1315 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Jacques Lépine*, D.F.P.Q. no 02-75-6150, le 29 sept. 1978, G. Genest, arbitre.
- 1316 — *Alliance des infirmières de Montréal c. Hôpital St-Michel*, (1979) S.A.G. 251, le 5 oct. 1978, A. Rousseau, arbitre.
- 1317 — *Mario Talbot et Syndicat des employés de service technique de Cable T.V. c. Cable T.V. Ltée*, (1978) S.A.G. 1173, le 16 oct. 1978, J.-G. Clément, arbitre.
- 1318 — *Ethier et frères Ltée c. Union des employés de commerce, local 501*, (1978) S.A.G. 1203, le 18 oct. 1978, V. Larouche, arbitre.
- 1319 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Camilien Dessureault*, D.F.P.Q. no 02-75-1826, le 18 oct. 1978, G. Genest, arbitre.
- 1320 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Michel Poulin*, D.F.P.Q. no 03-75-8521, le 1er nov. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1321 — *E.S.B. Canada Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7154*, (1978) S.A.G. 1337, le 7 nov. 1978, C. Beaulieu, arbitre.

- 1322 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Armand Fournier*, D.F.P.Q. no 03-75-3107, le 14 nov. 1978, J. Bousquet, arbitre.
- 1323 — *Québécois c. Association internationale des machinistes et des travailleurs d'aérospatiale*, (1978) S.A.G. 1356, le 20 nov. 1978, C. Lauzon, arbitre.
- 1324 — *Benson and Hedges (Canada Ltée) c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 318*, (1979) S.A.G. 229, le 30 nov. 1978, J. Dupont, président.
- 1325 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Charles-André Bédard*, D.F.P.Q. no 01-75-7418, le 4 déc. 1978, J. Bérubé, arbitre.
- 1326 — *Syndicat international des travailleurs de l'industrie pétrolière chimique C.B.P. Canada*, (1978) S.A.G. 1453, le 8 déc. 1978, H. Frumkin, président.
- 1327 — *Volcano Ltée c. Syndicat des employés de bureau de Volcano Ltée de Montréal et de Ste-Hyacinthe*, (1978) S.A.G. 1474, le 10 déc. 1978, V. Larouche, arbitre.
- 1328 — *Hôpital du Haut-Richelieu c. Association des employés généraux de l'hôpital du Haut-Richelieu*, (C.S.D.), A.H.P.Q. no 152-01-01, le 15 déc. 1978, C. Beau- lieu, arbitre.
- 1329 — *Cité de Charlesbourg c. Fraternité des policiers-pompiers de la Cité de Charlesbourg*, (1979) S.A.G. 113, le 18 déc. 1978, R. Breton, arbitre.
- 1330 — *Syndicat des employés de l'hôpital St-François-d'Assise c. Hôpital St-François-d'Assise*, A.H.P.Q. no 327-03-08, le 18 déc. 1978, J.-L. Dubé, président.
- 1331 — *Syndicat des salariés de Findlays St-Bruno (C.S.D.) c. Findlays Ltée*, (1978) S.A.G. 1468, le 19 déc. 1978, D. Durocher, arbitre.
- 1332 — *Benson and Hedges (Canada Ltée) c. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 318*, (1979) S.A.G. 363, le 10 jan. 1979, J. Dupont, président.
- 1333 — *Métallurgistes unis d'Amérique, local 8428 c. Pierelli Cables Ltd.* (1979) S.A.G. 37, le 11 jan. 1979, A. Sylvestre, arbitre.
- 1334 — *Syndicat des travailleurs du C.L.S.C. Kateri c. C.L.S.C. Kateri Inc.*, (1979) S.A.G. 60, le 12 jan. 1979, J.-G. Clément, arbitre.
- 1335 — *Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat national des employés de l'hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-03-06, le 16 jan. 1979, A.-P. Casgrain, président.
- 1336 — *Syndicat canadien de la Fonction publique, local 317 c. Commission scolaire Rouyn-Noranda*, (1979) S.A.G. 476, le 17 jan. 1979, A. Larouche, président.
- 1337 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Georges Comeau*, D.F.P.Q. no 01-75-9591, le 17 jan. 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1338 — *Syndicat de la boîte de carton de Québec Inc. (C.S.N.) c. Cartonniers standard Ltée*, (1979) S.A.G. 28, le 17 jan. 1979, L. Bélanger, arbitre.
- 1339 — *Commission des écoles catholiques de Montréal c. Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 139, le 24 jan. 1979, E. Moalli, président.
- 1340 — *Hôpital St-François d'Assise c. Syndicat des employés de l'hôpital St-François d'Assise*, A.H.P.Q. no 712-00-03, le 24 janvier 1979, J.-J. Turcoote, président.
- 1341 — *Sidbec-Dosco Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 6386*, (1979) S.A.G. 214, le 26 jan. 1979, C. Lauzon, arbitre.
- 1342 — *Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301 c. Ville de Montréal*, (1979) S.A.G. 269, le 31 jan. 1979, A. Sylvestre, arbitre.
- 1343 — *Union des employés de service, local 298 c. Centre hospitalier Douglas*, A.H.P.Q. no 327-03-05, le 7 fév. 1979, J.-G. Clément, arbitre.

- 1344 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Gilles St-Martin*, D.F.P.Q. no 03-75-0034, le 13 fév. 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1345 — *Centre Maronniers Inc. c. Syndicat démocratique des employés d'Ambar Ville St-Pierre*, A.H.P.Q. no 122-00-06, le 16 février 1979, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 1346 — *C.T.C.U.M. c. Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, le 19 fév. 1979, R. Tremblay, arbitre.
- 1347 — *C.L.S.C. des Trois-Saumons c. Syndicat des employés du C.L.S.C. de Trois-Saumons*, A.H.P.Q. no 327-06-01, le 21 fév. 1979, J.-Y. Tremblay, président.
- 1348 — *André Filion et Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 866 c. Canadian Gypsum Co. Ltd.* (1979) S.A.G. 240, le 23 fév. 1979, J.-G. Clément, président.
- 1349 — *Ville de Charny c. Syndicat des employés municipaux de Charny*, (1979) S.A.G. 423, le 1er mars 1979, M. Morin, arbitre.
- 1350 — *Prévoynants du Canada — assurance générale c. Syndicat des employés de bureau de Les Prévoynants du Canada — assurance générale*, (1979) S.A.G. 321, le 6 mars 1979, R. Savoie, arbitre.
- 1351 — *Syndicat des employés de bureau de la C.T.C.U.M. (C.S.N.) c. C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 457, le 8 mars 1979, P.N. Dufresne, arbitre.
- 1352 — *Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) c. Université de Montréal*, (1979) S.A.G. 467, le 13 mars 1979, J.-Y. Durand, arbitre.
- 1353 — *Association des employés de J. Lecavalier transport Inc. c. J. Lecavalier transport Inc.*, (1979) S.A.G. 350, le 14 mars 1979, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 1354 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Pierre Aubry*, D.F.P.Q. no 03-75-9084, le 19 mars 1979, J.A. Crowe, arbitre.
- 1355 — *Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal c. Centre hospitalier J.-Henri Charbonneau*, (1979) S.A.G. 405, le 20 mars 1979, P. Jasmin, président.
- 1356 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Danielle Guimont*, D.F.P.Q. no 01-75-12076, le 21 mars 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1357 — *Hôpital Jean-Talon c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal*, (1979) S.A.G. 689, le 27 mars 1979, A. Rousseau, président.
- 1358 — *Hôpital Jean-Talon c. Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-08, le 27 mars 1979, A. Rousseau, arbitre.
- 1359 — *Ville de Montréal c. Association des pompiers de Montréal Inc.*, (1979) S.A.G. 555, le 2 avril 1979, R. Tremblay, arbitre.
- 1360 — *Lac d'Amiante du Québec Ltée c. Syndicat des travailleurs de l'amiante de Lac d'Amiante du Québec Ltée*, (1979) S.A.G. 508, le 3 avril 1979, C. Lauzon, arbitre.
- 1361 — *Hôpital Jean-Talon c. Syndicat national des employés de l'hôpital Jean-Talon*, A.H.P.Q. no 122-00-14, le 19 avril 1979, L. Cossette, arbitre.
- 1362 — *Université Laval c. Syndicat des employés de l'Université Laval*, (1979) S.A.G. 589, le 10 avril 1979, R. Tremblay, arbitre.
- 1363 — *Commission Hydro-électrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 630, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre.
- 1364 — *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique*, (1979) S.A.G. 751, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre.
- 1365 — *Ville de Ste-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Ste-Foy*, (1979) S.A.G. 723, le 20 avril 1979, J. Bernier, arbitre.
- 1366 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Marcel Jalbert*, D.F.P.Q. no 03-75-9559, le 24 avril 1979, J.A. Crowe, arbitre.

- 1367 — Hôpital St-Joseph de Beauceville c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 977, A.H.P.Q. no 327-01-05, le 27 avril 1979, L. Cossette, président.
- 1368 — S. Coorsh & Sons Ltd c. Syndicat des travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries et Claire Lescarbeau, (1979) S.A.G. 645, le 8 mai 1979, J. E. Hackett, arbitre.
- 1369 — Syndicat des travailleurs de l'enseignement de Louis-Hémon c. Commission scolaire régionale Louis-Hémon, (1979) S.A.G. 737, le 8 mai 1979, J.-M. Monrocy, président.
- 1370 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Émile Tournay, D.F.P.Q. no 03-75-9274, le 14 mai 1979, P. Décarv, arbitre.
- 1371 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Émile Tournay, D.F.P.Q. no 03-75-9894, le 14 mai 1979, P. Décarv, arbitre.
- 1372 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Marcel Plouffe, D.F.P.Q. no 02-75-19720, le 14 mai 1979, P. Décarv, arbitre.
- 1373 — Ville de Montréal c. Association des pompiers de Montréal Inc., (1979) S.A.G. 731, le 15 mai 1979, C. Beaulieu, arbitre.
- 1374 — Ateliers d'ingénierie Dominion Ltée c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 2505, (1979) S.A.G. 775, le 28 mai 1979, V. Larouche, président.
- 1375 — Syndicat national des employés du Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette c. Centre hospitalier St-Eusèbe de Joliette, A.H.P.Q. no 327-01-07, le 6 juin 1979, J.-L. Dubé, président.
- 1376 — Carole Graveline et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2105 c. Cité de la santé de Laval, (1979) S.A.G. 973, le 13 juin 1979, C. D'Aoust, président.
- 1377 — Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Loyola Goulet, D.F.P.Q. no 03-15-9891, le 19 juin 1979, P. Décarv, arbitre.
- 1378 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Guy Fournier, D.F.P.Q. no 04-75-20223, le 20 juin 1979, J.A. Crowe, arbitre.
- 1379 — Union des artistes c. Association des directeurs de théâtre Inc., (1979) S.A.G. 974, le 20 juin 1979, R. Lippé, arbitre.
- 1380 — Forano Ltée c. Syndicat national de la métallurgie de Plessisville Inc., (1979) S.A.G. 1276, le 21 juin 1979, R. Lippé, arbitre.
- 1381 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Jean-Claude Brière, D.F.P.Q. no 02-75-9171, le 22 juin 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1382 — Chateaugay Valley Regional School Board c. Chateaugay Valley Teachers' Association, (1979) S.A.G. 1347, le 22 juin 1979, P. Imbeau, président.
- 1383 — Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Jean-Marie Gauthier, D.F.P.Q. no 04-75-20473, le 28 juin 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1384 — Commission scolaire régionale de Chambly c. Syndicat des enseignants de Champlain, (1979) S.A.G. 1362, le 28 juin 1979, L.B. Courtemanche, président.
- 1385 — Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1096 c. Industries I.T.T. du Canada Ltée, division Rayonier, Québec, (1979) S.A.G. 965, le 4 juillet 1979, J.-Y. Durand, président.
- 1386 — Firestone Canada Ltée c. Syndicat des employés de Firestone Joliette (C.S.N.), (1979) S.A.G. 942, le 10 juillet 1979, P.N. Dufresne, arbitre.
- 1387 — Firestone Canada Ltée c. Syndicat des employés de Firestone Joliette (C.S.N.), (1979) S.A.G. 946, le 10 juillet 1979, P.N. Dufresne, arbitre.
- 1388 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et A. Jean, D.F.P.Q. no 01-75-9619, le 12 juillet 1979, J. Bérubé, arbitre.

- 1389 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Yvon Vaillancourt, D.F.P.Q. no 01-75-11186, le 12 juillet 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1390 — Hôtel-Dieu de Haute-ribe c. Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Haute-ribe, A.H.P.Q. no 122-00-08, le 16 juillet 1979, R. Pagé, président.
- 1391 — J.E. Boyle, division de E.B. Eddy Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, C.T.C., (1979) S.A.G. 1281, le 18 juillet 1979, R. Lippé, président.
- 1392 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Irène Charpentier, D.F.P.Q. no 01-75-12087, le 2 août 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1393 — Syndicat national des employés du pavillon Alexandra (C.S.N.) c. Montreal Children's Hospital, (1979) S.A.G. 1309, le 3 août 1979, J.-Y. Durand, président.
- 1394 — Iron Ore Company of Canada c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5567, (1979) S.A.G. 1092, le 14 août 1979, R. Tremblay, arbitre.
- 1395 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Gabrielle Labelle, D.F.P.Q. no 01-75-10759, le 15 août 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1396 — Gauthier Ltée c. Association nationale catholique de commis, quincailler et matériaux de construction de Québec Inc., (1979) S.A.G. 1079, le 16 août 1979, P.-E. Roy, arbitre.
- 1397 — Claude Potvin et Le Syndicat des travailleuses (eurs) du CCPSCA c. Clinique communautaire de Pointe-St-Charles, (1979) S.A.G. 1297, le 20 août 1979, R. Laperrière, arbitre.
- 1398 — Hôpital de Chicoutimi Inc. c. Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi Inc. (C.S.N.), A.H.P.Q. no 927-00-09, le 22 août 1979, C. Larouche, président.
- 1399 — Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) c. Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal, (1979) S.A.G. 1329, le 28 août 1979, J.-Y. Durand, arbitre.
- 1400 — Benson & Edges (Canada Ltée) c. Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 318, (1979) S.A.G. 1219, le 28 août 1979, J. Dupond, président.
- 1401 — Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal c. Hôpital Jean-Talon, A.H.P.Q. no 327-01-06, le 28 août 1979, A. Rousseau, président.
- 1402 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Monique Thibault, D.F.P.Q. no 01-75-8882, le 22 sept. 1979, H.B. Lande, arbitre.
- 1403 — Centre hospitalier Louis-H. Lafontaine c. Syndicat des employés de l'hôpital Louis-H. Lafontaine, A.H.P.Q. no 327-04-02, le 14 septembre 1979, R. Fréchet, arbitre.
- 1404 — Claude Bédard et Le Syndicat des travailleurs des produits chimiques de McMasterville c. Canadian Industries Ltd, (1979) S.A.G. 1242, le 14 septembre 1979, J.-G. Clément, arbitre.
- 1405 — Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Yves Sirois, D.F.P.Q. no 01-75-18740, le 19 sept. 1979, J.A. Crowe, arbitre.
- 1406 — Coca-Cola Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, (1979) S.A.G. 1246, le 19 septembre 1979, H. Frumkin, arbitre.
- 1407 — Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique, local 333 c. Sucre St-Laurent, division de Sucronel Ltée, (1979) S.A.G. 1566, le 21 septembre 1979, A. Rousseau, président.
- 1408 — Coopérative agricole de Granby c. Syndicat des employés de la coopérative agricole de Granby (C.S.N.), (1979) S.A.G. 1381, le 23 septembre 1979, M. Guilbert, arbitre.
- 1409 — Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal c. Fédération des infirmières et infirmiers du Québec, A.H.P.Q. no 327-06-03, le 2 oct. 1979, C. D'Aoust, président.

- 1410 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix et Jean-Pierre Nègre*, D.F.P.Q. no 01-75-18782, le 4 oct. 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1411 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et René Girard*, D.F.P.Q. no. le 9 oct. 1979, J. Bérubé, arbitre.
- 1412 — *Wabush Mines c. Métallurgistes unis d'Amérique*, (1979) S.A.G. 1409, le 16 octobre 1979, R. Tremblay, arbitre.
- 1413 — *Québec North Shore and Labrador Railway Co. c. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 8399, (1979) S.A.G. 1515, le 18 octobre 1979, R. Lippé, arbitre.
- 1414 — *Centre hospitalier du Sacré-Coeur c. Association des employés d'hôpitaux du district de Hull (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 562-00-09, le 30 octobre 1979, J.-P. Lemieux, président.
- 1415 — *Whissel Inc. c. Syndicat des employés de Whissel (C.S.N.)*, (1979) S.A.G. 1506, le 1er novembre 1979, B. Brody, arbitre.
- 1416 — *François Lucas (3579) c. Frito Lay Canada Ltd et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, local 1999, (1979) S.A.G. 1392, le 1er novembre 1979, A.-P. Casgrain, arbitre.
- 1417 — *Centre des services sociaux Laurentides-Lanaudière c. Syndicat des employés du centre des services sociaux Laurentides-Lanaudière*, (1980) S.A.G. 137, le 6 novembre 1979, R. Pagé, arbitre.
- 1418 — *Syndicat des travailleurs du centre d'accueil Val-Séjour Inc. (C.S.N.) c. Val-Séjour Inc.*, (1979) S.A.G. 1449, le 9 novembre 1979, J.-P. Lalancette, président.
- 1419 — *Syndicat des employés de boulangeries et pâtisseries du Saguenay c. Boulangerie Rayon Soleil Ltée*, (1979) S.A.G. 1524, le 13 novembre 1979, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1420 — *Local 1999, routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries c. Laboratoires Abbot Ltée*, (1979) S.A.G. 1584, le 16 novembre 1979, A. Rousseau, arbitre.
- 1421 — *Association internationale des machinistes et travailleurs de l'automobile*, local 869 et M.C. Anthony Perkins c. Rolls-Royce (Canada) Ltd, (1979) S.A.G. 1403, le 19 novembre 1979, A. Sylvestre, arbitre.
- 1422 — *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc.*, (1979) S.A.G. 1641, le 20 novembre 1979, A. Rousseau, arbitre.
- 1423 — *Ville de Pierrefonds c. Syndicat national des employés municipaux de Pierrefonds*, (1979) S.A.G. 1625, le 23 novembre 1979, J.-P. Lalancette, arbitre.
- 1424 — *Syndicat des employés de l'hôpital du Sacré-Coeur c. Hôpital du Sacré-Coeur*, A.H.P.Q. no 327-03-10, le 26 nov. 1979, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1425 — *Syndicat des travailleurs forestiers du Saguenay Lac-St-Jean (F.T.F.O.) c. Gagnon et frères de Roberval*, (1979) S.A.G. 1730, le 3 décembre 1979, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1426 — *Laiterie Laval Ltée c. Syndicat national du lait Inc.*, (1979) S.A.G. 1669, le 5 décembre 1969, L.E. Roy, arbitre.
- 1427 — *Ville de Montréal c. Syndicat canadien de la Fonction publique*, section locale 301, (1979) S.A.G. 1830, le 5 décembre 1979, P. Imbeau, arbitre.
- 1428 — *Michel Bougie, Pierre Bouleé et l'association des fonctionnaires municipaux de Dorval c. Cité de Dorval*, (1979) S.A.G. 1799, le 7 décembre 1979, J.-G. Clément, arbitre.
- 1429 — *Hupp Canada c. Association internationale des travailleurs de l'aérospatiale*, local 1148, (1980) S.A.G. 13, le 12 décembre 1979, P. Imbeau, arbitre.
- 1430 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité ouvriers) et Roméo Grenier*, D.F.P.Q. no 02-75-9406 et 9506, le 18 décembre 1979, J. Bérubé, arbitre.

- 1431 — *Gouvernement de la P.Q. c. Gérard Morin*, D.F.P.Q. no 02-75-1831, le 18 décembre 1979, G. Genest, arbitre.
- 1432 — *Centre hospitalier Douglas c. Infirmières et infirmiers unis Inc.*, A.H.P.Q. no 122-00-07, le 18 décembre 1979, C. Lauzon, président.
- 1433 — *Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc. c. Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 194, le 18 décembre 1979, A. Sylvestre, arbitre.
- 1434 — *Clinique médicale de l'Est c. Syndicat des employés de la clinique médicale de l'Est*, (1979) S.A.G. 1759, le 18 décembre 1979, J.-Y. Tremblay, arbitre.
- 1435 — *Syndicat national des employés de l'hôpital Bellechasse c. Hôpital Bellechasse*, (1980) S.A.G. 323, le 3 janvier 1980, J.-J. Turcotte, président.
- 1436 — *Cité de Sept-Îles c. Fraternité des policiers pompiers de la cité de Sept-Îles*, (1980) S.A.G. 171, le 4 janvier 1980, M. Morin, arbitre.
- 1437 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Robert Desruisseaux*, D.F.P.Q. no 04-75-21032, le 7 janvier 1980, J.A. Crowe, arbitre.
- 1438 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.F.P.O. (unité fonctionnaires) et Yvon Vaillancourt*, D.F.P.Q. no 01-75-11186, le 14 janvier 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1439 — *Hôtel-Dieu de Montréal c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-11, le 14 janvier 1980, L.B. Courtemanche, président.
- 1440 — *Compagnie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 5778, (1980) S.A.G. 273, le 16 janvier 1980, R. Lippé, arbitre.
- 1441 — *Office des autoroutes c. Jean Morais*, D.F.P.Q. no 03-78-000228, le 23 janvier 1980, G. Genest, président.
- 1442 — *Centre hospitalier Valleyfield c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 927-00-10, le 28 janvier 1980, J.-Y. Durand, président.
- 1443 — *Compagnie minière Québec Cartier c. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 5778, (1980) S.A.G. 237, le 28 janvier 1980, R. Lippé, arbitre.
- 1444 — *Ridge Nassau (Canada) Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique*, local 7625, (1980) S.A.G. 305, le 30 janvier 1980, R. Tremblay, arbitre.
- 1445 — *Hôtel-Dieu d'Alma c. Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 427-00-02, le 31 janvier 1980, G.-M. Côté, président.
- 1446 — *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) c. Syndicat national des employés de bureau du port de Montréal (C.S.N.)*, (1980) S.A.G. 477, le 31 janvier 1980, J.-P. Lalancette, président.
- 1447 — *Chambly English Teachers' Association c. Commission scolaire régionale de Chambly*, (1980) S.A.G. 428, le 4 février 1980, R. Blouin, président.
- 1448 — *Gouvernement de la P.Q. c. Yves Therrien*, D.F.P.Q. no 03-78-000062, le 8 février 1980, G. Genest, président.
- 1449 — *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal*, (1980), S.A.G. 391, le 11 février 1980, A. Sylvestre, arbitre.
- 1450 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et Noël Simard*, D.F.P.Q. no 04-75-21389, le 15 février 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1451 — *Syndicat des employés de la commission scolaire Jérôme Le Royer (C.S.N.) c. Commission scolaire Jérôme Le Royer*, (1980) S.A.G. 652, le 22 février 1980, J.-Y. Durand, président.
- 1452 — *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et Serge Pellerier*, D.F.P.Q. no 03-78-000082, le 26 février 1980, J. Bérubé, président.
- 1453 — *Gouvernement de la P.Q. c. S.P.G.O. et John G. Halley*, D.F.P.Q. no 04-75-20735, le 29 février 1980, J. Bérubé, arbitre.

- 1454 — Gouvernement de la P.Q. c. *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et Fernand Richard*, D.F.P.Q. no 03-78-000134, le 11 mars 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1455 — *Universal Wire and Cable Co. Ltd* c. *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, loge 987, (1980) S.A.G. 574, le 13 mars 1980, P.N. Dufresne, arbitre.
- 1456 — *Clinique Roy-Rousseau* c. *Syndicat des employés de la clinique Roy-Rousseau*, A.H.P.Q. no 327-02-02, le 18 mars 1980, J.-Y. Tremblay, président.
- 1457 — *Télélobe Canada* c. *Syndicat canadien des télécommunications transmises*, (1980) S.A.G. 532, le 24 mars 1980, R. Tremblay, arbitre.
- 1458 — *Louis Ledoux et l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries*, local 1999 c. *Télébec Ltée*, (1980) S.A.G. 579, le 26 mars 1980, J.-G. Clément, arbitre.
- 1459 — *Centre hospitalier d'Asbestos* c. *Syndicat démocratique des employés d'hôpitaux d'Asbestos et Christiane Auger*, (1980) S.A.G. 725, le 27 mars 1980, C. Fabien, président.
- 1460 — *Fulmen Inc. (Corporation de batteries Gegelec de Louiseville)* c. *Syndicat des travailleurs de Fulmen Inc. de Louiseville* (C.S.N.) (*Syndicat des travailleurs de la corporation de batteries Gegelec* (C.B.C.) de Louiseville (C.S.N.)), (1980) S.A.G. 705, le 31 mars 1980, L.E. Roy, arbitre.
- 1461 — *Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi* c. *Céline Langevin et L'Hôpital de Chicoutimi Inc.*, (1980) S.A.G. 901, le 3 avril 1980, C. Larouche, arbitre.
- 1462 — *Union des employés de service, local 298* (F.T.O.) c. *Centre d'accueil Gouin Ltée*, (1980) S.A.G. 909, le 8 avril 1980, M. Gravel, arbitre.
- 1463 — *Produits Arcweld Ltée* c. *Syndicat des employés d'Arcweld* (C.S.N.), (1980) S.A.G. 689, le 15 avril 1980, L.-B. Courtemanche, arbitre.
- 1464 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Robert Martel*, D.F.P.Q. no 01-75-21058, le 18 avril 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1465 — *Montreal Joint Board, Amalgamated Clothing and Textile Workers Union* c. *Gérald Côté et Chambly Clothing Co. Ltd.*, (1980) S.A.G. 693, le 21 avril 1980, L. Boucher-Mackay, arbitre.
- 1466 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q.* et *Cyrille Aubert*, D.F.P.Q. no 02-75-7535, le 22 avril 1980, P. Décaray, arbitre.
- 1467 — *Claude Gaudet et Le Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame* (C.S.N.) c. *Hôpital Notre-Dame*, (1980) S.A.G. 877, le 28 avril 1980, J.-G. Clément, président.
- 1468 — *Centre hospitalier d'Asbestos* c. *Syndicat démocratique des employés généraux du Centre hospitalier d'Asbestos Inc.*, A.H.P.Q. no 327-03-11, le 29 avril 1980, R. Marcheterre, président.
- 1469 — *Société des alcools du Québec* c. *Syndicat des ouvriers de la Société des alcools du Québec*, (1980) S.A.G. 973, le 29 avril 1980, G.-E. Dulude, arbitre.
- 1470 — *Institut Philippe Pinel de Montréal* c. *Syndicat national des employés de l'Institut Philippe Pinel de Montréal*, A.H.P.Q. no 327-06-04, le 30 avril 1980, A. Sylvestre, président.
- 1471 — *Vickers Canada Inc. division industrielle* c. *Syndicat des employés de la compagnie Vickers Canada Inc.* (C.S.N.) *division industrielle*, (1980) S.A.G. 813, le 1er mai 1980, G.-E. Dulude, arbitre.
- 1472 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *Jean-Guy Filion*, D.F.P.Q. no 03-78-00094, le 2 mai 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1473 — *Hôpital Honoré-Mercier Inc.* c. *Alliance des infirmières de Montréal*, (1980) S.A.G. 890, le 5 mai 1980, C. D'Aoust, président.

- 1474 — *Centre hospitalier La Providence* c. *Syndicat national des salariés de l'Hôpital La Providence Magog* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 327-06-05, le 20 mai 1980, J.-P. Lemieux, président.
- 1475 — *Centre hospitalier du Sacré-Cœur* c. *Syndicat du Centre hospitalier du Sacré-Cœur*, A.H.P.Q. no 327-06-07, le 21 mai 1980, J.-J. Turcotte, président.
- 1476 — *Gouvernement de la P.Q.* c. *S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *Micheline Rhéault*, D.F.P.Q. no 01-75-22413, le 22 mai 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1477 — *Hôpital de Chicoutimi* c. *Syndicat des employés de l'Hôpital de Chicoutimi Inc.* et *Marcel Boudreault*, A.H.P.Q. no 327-00-14, le 23 mai 1980, C. Larouche, président.
- 1478 — *Ministère des travaux publics* c. *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et Denis Montreuil*, D.F.P.Q. no 03-78-000135, le 12 juin 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1479 — *Office des autoroutes du Québec* c. *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000352, le 19 juin 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1480 — *Ministère de l'éducation* c. *Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec et André Brochu*, D.F.P.Q. no 04-75-22833, le 23 juin 1980, J.A. Crowe, arbitre.
- 1481 — *Centre hospitalier Louis-H. Lafontaine* c. *Gilles Verville et Le Syndicat des employés de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, A.H.P.Q. no 327-06-06, le 26 juin 1980, J.-G. Clément, président.
- 1482 — *Hôpital St-Julien* c. *Fédération des affaires sociales* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 122-00-17, le 26 juin 1980, R. Fréchette, président.
- 1483 — *Centre hospitalier Louis-H. Lafontaine* c. *Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine*, A.H.P.Q. no 327-01-08, le 27 juin 1980, L.B. Courtemanche, président.
- 1484 — *Centre hospitalier régional de la Mauricie* c. *Alliance des infirmières de Shawinigan*, A.H.P.Q. no 122-00-19, le 7 juillet 1980, J.-Y. Durand, président.
- 1485 — *Hôpital Notre-Dame* c. *Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame*, A.H.P.Q. no 327-04-03, le 5 août 1980, V. Larouche, arbitre.
- 1486 — *Ministère des transports* c. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (unité fonctionnaires) et *Louis Patenaude*, D.F.P.Q. no 01-75-22195, le 6 août, 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1487 — *Commission des accidents du travail* c. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux et André Boivin*, D.F.P.Q. no 01-75-21293, le 21 août 1980, P. Décaray, arbitre.
- 1488 — *Commission du salaire minimum* c. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec* et *J.-Roger Desloges*, D.F.P.Q. no 01-75-21258, le 25 août 1980, P. Décaray, arbitre.
- 1489 — *Ministère des travaux publics* c. *Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et Serge Rathle*, D.F.P.Q. no 03-78-000204, le 2 oct. 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1490 — *Centre hospitalier du Sacré-Cœur* c. *Association des employés d'hôpital du district de Hull Inc.* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 928-00-01-, le 4 octobre 1980, R. Fréchette, arbitre.
- 1491 — *Hôpital Maisonneuve-Rosemont* c. *Union des employés de service, local 298*, (F.T.O.), A.H.P.Q. no 327-06-08, le 15 octobre 1980, A. Sylvestre, arbitre.
- 1492 — *Ministère de la justice* c. *Syndicat des fonctionnaires provinciaux de Québec*, (unité fonctionnaires) et *André Loubier*, D.F.P.Q. no 01-78-000520, 521, 538, 539, le 16 octobre 1980, J. Bérubé, arbitre.
- 1493 — *Hôpital St-Jean Eudes (Hâvre-St-Pierre)* c. *Syndicat national des employés d'hôpitaux de Hâvre-St-Pierre* (C.S.N.), A.H.P.Q. no 327-01-09, le 17 octobre 1980, G.-M. Côté, président.

- 1494 — *Ministère de la justice c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et Claude Martin*, D.F.P.Q. no 03-78-000128, le 18 novembre 1980, J. Bousquet, arbitre.
- 1495 — *Hôtel-Dieu de Montréal c. Syndicat international des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (C.S.N.)*, A.H.P.Q. no 327-01-10, le 27 novembre 1980, J.-Y. Durand, président.
- 1496 — *Hôpital Honoré-Mercier c. Syndicat des employés de l'hôpital Honoré-Mercier de St-Hyacinthe*, A.H.P.Q. no 328-01-01, le 22 décembre 1980, J.-J. Turcotte, arbitre.
- 1497 — *Office des autoroutes c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec et Germain Danis*, D.F.P.Q. no 02-75-10735, le 16 décembre 1980, P. Décarv, arbitre.
- 1498 — *Hôpital Maisonneuve-Rosemont c. Union des employés de service, local 298 (F.T.O.)*, A.H.P.Q. no 328-06-01, le 17 décembre 1980, A. Rousseau, arbitre.
- 1499 — *Ministère des transports c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000356, le 15 janvier 1981, J. Bérubé, arbitre.
- 1500 — *Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Montréal c. Alliance des infirmières de Montréal*, A.H.P.Q. no 328-01-02, le 19 janvier 1981, J. Dupond, président.
- 1501 — *C.S. régionale Lapointe c. Association des enseignants du territoire Lapointe*, (1980) S.A.G. 430, le 21 janvier 1981, R. Tremblay, président.
- 1502 — *Ministère du revenu c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité fonctionnaires)*, D.F.P.Q. no 01-75-6140, le 30 janvier 1981, J. A. Crowe, arbitre.
- 1503 — *Ministère des travaux publics et de l'approvisionnement c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, unité ouvriers*, D.F.P.Q. no 02-75-11283, 13356, 78-001211, le 6 février 1981, J. Bérubé, arbitre.
- 1504 — *Ministère de l'agriculture c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000501, le 13 février 1981, J. Bérubé, arbitre.
- 1505 — *Ministère des transports c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité fonctionnaires)*, D.F.P.Q. no 01-75-7778, le 20 février 1981, J. Bérubé, arbitre.
- 1506 — *Ministère de la justice c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000554, le 6 mars 1981, J. Bousquet, arbitre.
- 1507 — *Ministère de la justice c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, D.F.P.Q. no 03-78-000302, le 12 mars 1981, J.A. Crowe, arbitre.
- 1508 — *Ministère de l'industrie, commerce et tourisme c. Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec*, D.F.P.Q. no 04-79-000021, 22, le 7 avril 1981, P. Décarv, arbitre.
- 1509 — *Régie de l'assurance-maladie du Québec c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, D.F.P.Q. no 01-75-2943 et 2944, le 7 avril 1981, P. Décarv, arbitre.
- 1510 — *Ministère des affaires municipales c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, (unité fonctionnaires)*, D.F.P.Q. no 01-75-003421, le 21 avril 1981, R. Legendre, arbitre.

INDEX

Les chiffres entre parenthèses renvoient aux tableaux.

— A —

- Abandon du lieu de travail**
démision présumée 147, 150, 240
insubordination 44, 313, 318
Voir aussi **Présence au travail**
- Absence et absentéisme** 44, 351
caractère (volontaire ou non) 68, 72, 73, 88-91
entraînant la privation d'ancienneté 113-115, 318
faisant présumer une démission 147-148 *Voir aussi*: ce mot
- fréquence et durée 316
injustifiés 52, 104, 115, 314, 318
internes (sommeil) 313, 319
justifiés par la force majeure 35
non motivés 115, 253
pour purger une incarcération 304, 307
prévus à la convention 38, 287, 318
reliés à l'alcoolisme 289-292
à la maladie 38, 101, 281
certificat 317-318
examen 285
sans permission 113, 115, 155, 313, 394
dans la Fonction publique 163
- Accident**
blessure à un tiers 376
faute 311
manquement non disciplinaire 272-274
mesures à la suite d'accident 279-280
relié à l'inaptitude professionnelle 42, 45, 73, 272, 298
- Abus**
dans les tests d'aptitude 295, 296
de droit 51
- de la part d'un tiers 302
de la liberté d'opinion 383-384
Voir aussi **Fonction publique**
de pouvoir 81, 195, 219
discrimination abusive 205
mesure abusive 80, 84, 90, 94
ordre abusif 326-327
usage abusif du dossier 259
Voir aussi **Refus d'obéir**
- Acceptation du règlement** 48-49
Voir aussi **Règlements**
- Accusation criminelle** 123, 125, 152, 185
152, 185
- Actes criminels**
accusations 123, 125, 152, 185
entraînant une suspension 122-123
évaluation 185
hors du lieu de travail 44, 379
incarcération
effet 304-307
- Actes indécents** 372-373, 376-377
Activité politique 163, 177, 385-387
- Affichage**
des postes 287
du règlement 48
- Âge**
discrimination interdite 142
et inaptitude professionnelle 286
facteur
dans l'imposition d'une sanction 185, 187
dans l'évaluation des circons-tances 262
fausse déclaration sur l'âge 362
motif
de congédiement 277, 139-142
de mise à la retraite 137, 139-142
- Agressions voir Menaces : Comportement violent**

Alcool et alcoolisme 305, 330, 342
consommation au travail 390-393
démission sous l'effet de l'-150,
152

réintégration conditionnelle 287
reliés à l'incapacité professionnelle
287, 288, 289-294

vol sous l'effet de l'-345

Amende 53, 85, 95, 111-113, 117
Voir aussi Suspension

Amendement (d'un grief) 121, 124,
125

Ancienneté

affectée par
l'absence 279, 287, 305, 318
la rétrogradation 108, 110,
112

la suspension 119

facteur dans l'évaluation de la
sanction 187, 262-264, 282,
306-307, 312, 333, 392

privation d'-113-116, 155

protection des droits d'-par la con-
vention collective 61, 287,
352

par la *Loi sur les normes du*
travail 51

rapports avec la mise à la retraite
137, 138, 140, 277

Antécédents judiciaires 187, 355,
362

Arbitrabilité (du grief) 132-133,
136, 138, 140, 158, 198, 357-
363

Arbitrage de griefs

jurisprudence
analyse 173-176

limites 175-176

population 176-177, (4)
178

séries
nomenclature 178-179

représentativité 173-175

définition 166

rôle 166-167

principes
circonstances atténuantes 259-
269

incident culminant 252-269

prohibition de la double sanc-
tion 243-252

procédure *Voir Preuve*

régime de l' — 157-164
dans la Fonction publique
159-164

historique 26, 157

Arbitre

décision
étapes 183, 238-243 *Voir aus-
si* Preuve

sans appel 158

jurisdiction 64-65, 77-84
élargie 158-159

excès 78, 87, 234

selon la convention 99-101,
102

selon le *Code du travail* 64-65,
157-159, 197

sur les mesures non disciplinai-
res 77-84, 96-98

Arrêt de travail *Voir* Grève

Assaut (assault) 322, 328, 331,
372

et double sanction 245

gravité 329

provoqué 214, 329

Voir aussi Comportement violent

Assiduité *Voir* Présence au travail

Assignment 147, 150, 225

Association accréditée *Voir* Syndi-
cat

Assurance

— chômage 144, 147

effet sur la compétence 273, 298-
300, 307, (12) 308 *Voir aussi*

Incompétence, consécutive à
l'action de tiers

— salaire 286-287

— maladie 156, 369-370

Attitude (du salarié)

avertissement concernant l' —
106, 232

mauvaise — 43, 44, 99, 308,
313, 329

involontaire 91

55-56, 59, 60, 195
Voir aussi Représentants de
l'employeur

Avertissement *en* *appel*
arbitrabilité 103-104

caractère punitif 105

définition 103

distinct du rapport d'évaluation
107-108

doit être exempt de discrimination
208

élément du dossier disciplinaire
264

non exclusivement disciplinaire
89-90, 103-104, 248

précédent :
congétiement 190-191, 194,
309-310

suspension 118

toute autre mesure 374

prévu par
la convention 62, 85, 117

la *Loi sur la fonction publique*
163

relation avec les formalités d'im-
position des mesures 92, 115,
190-191, 253, 256-257

rôle 54, 106

Voir aussi Motifs

Avis écrit (accompagnant la sanc-
tion) *Voir* Motifs

— B —

Bagarre 208, 213, 372, 377

Balance des inconvénients 123,
315, 383

« Balance des probabilités » 95
Voir aussi Preuve, intensité

Biens (de l'employeur) 76, 298,
301, 348, 349-351

Voir aussi Vol

Blessure *Voir* Accident

Bonne foi

de l'employeur 135, 136, 148,
226

dans l'évaluation du salarié
107, 214, 296

en appliquant une mesure 91,
99, 215

en donnant un ordre 327

du salarié 241, 318, 340, 347

reliée à la discrimination 276,
355

Bonnes moeurs 34, 324

— C —

Cadres *Voir* Représentants de l'em-
ployeur

Caméras *Voir* Surveillance électro-
nique

Cas forfuit 35, 72, 302, 303, 314

Certificat médical *Voir* Examen mé-
dical

Changements technologiques 68,
126, 127

Charte des droits et libertés de la
personne 142, 282, 304, 363,
383

article 4 : 219, 375

article 5 : 219

article 10 : 275, 277, 353, 355,
373

article 13 : 352-354

article 16 : 353

article 20 : 276

article 46 : 219, 221

Chose jugée 244-245, 246, 251,
343

Circonstances aggravantes *Voir* Cir-
constances atténuantes

Circonstances atténuantes (théorie
des —)

applications
comportement déviant 308,
327, 332, 334, 374, 376

consommation d'alcool 391

corruption 365

dossier du salarié 255

manquement collectif 396,
398

selon la fonction du salarié
310, 311, 330

le statut dans le syndicat
208, 212

vol 186, 344, 346

dans les manquements de l'employeur 195, 212, 214, 310
théorie 259-269
circonstances relatives au salarié 260-265, 266-269
relatives au milieu 265-266
gravité subjective 259, 261, 269
individualisation de la sanction 260

jurisprudence 260

Clients 36, 337, 391
conduite reprehensible à l'égard des — 371, 372, 375
jurisprudence (24) 378

Code civil 167, 279

article 19 : 284
article 988 : 151
articles 991, 993, 1000 : 356
article 1019 : 204
article 1022 : 146
article 1024 : 33, 55-57, 374
article 1054 : 280
article 1065 : 53
article 1134 : 153
article 1188 : 112
article 1667 : 50
article 1668 : 144, 154

Code criminel 152, 185, 245, 341, 342, 379, 380

Code de discipline Voir **Règlements**

Code du travail 23, 59, 61, 77, 97, 141, 161, 360, 393-394, 401

article 1 : 360

article 1f : 77

article 1g : 158

article 3 : 212

article 11 : 159

articles 47.2, 47.3 : 96

article 63 : 303-304

article 88.1 : 197-198

article 100 : 157

article 100.13 : 64-66, 96-97, 250, 287

article 101 : 168

article 102 : 158

Commission des droits de la personne Voir **Charte des droits et libertés de la personne**

Common law 26, 54, 165, 167,

204, 236, 374

Compensation 53, 56, 112, 156, 369

Voir aussi **Amende** ; **Rémunération**

Comportement délinquant (hors des heures ou du lieu du travail) 378-385

congéniement justifié 380

faute pénale 379-382

jurisprudence (25) 389

liberté de parole 383-385 Voir

aussi **Fonction publique**

suspension pour enquête 121-

123, 382

vol 268, 339 Voir aussi ce mot

Comportement déviant

collectif 44, 208

correction 55, 57, 83, 103, 215, 267

jurisprudence (28) 400

d'un salarié à l'essai 99, 136

effet de

l'alcool 290, 390

jurisprudence (27) 393

l'incapacité physique ou mentale 273

envers d'autres salariés 372-375

bagarres 372

harcèlement sexuel 373-374

injuries 329, 373

jurisprudence (23) 375

envers des tiers 375-378

actes indécents 375-377

brutalité 376-377

jurisprudence (24) 378

tolérance de l'employeur 256

Comportement violent 44, 322, 377, 395

à l'égard d'un supérieur 328-331

jurisprudence (16) 331

bagarres 208, 213-214, 322, 372

menaces et injures 214, 322, 328-330

des supérieurs 145, 213

jurisprudence (17) 333

Concurrence (obligation de non-)

36-37, 118, 338, 367-371, 379

jurisprudence (22) 371

Voir aussi **Loyauté**

Condition sociale 304, 352, 355
Conflit d'intérêts 36, 163, 338, 364, 365-367

jurisprudence (21) 367

Congé — maladie 118, 155, 156, 286, 291, 368-369, 379

Contrat de louage de service personnel Voir **Contrat individuel de travail**

Contrat d'entreprise 301-303

Contrat de travail Voir **Contrat individuel de travail**

Contrat individuel de travail 41, 162, 173, 345

autorité patronale sous le — 45-49, 64

thèse contractuelle 47-49, 52-55, 59, 60

thèse institutionnelle 49, 55-56, 59, 60

caractère bilatéral 50-52, 75, 112, 278, 279, 401

caractère personnel 35, 75, 146

coexistence avec la convention collective 38-40, 58, 360-361

défini 25, 32

devoir de respect 332

exécution successive 356-357

extinction 49-51, 355-356

formation 176, 358-359

modification unilatérale 153

non-renouvellement 127-128

obligations naissant du — 32-37, 118, 271, 280, 313, 350, 369, 401

limites 323

résiliation unilatérale 26, 50-54, 52, 53-54, 60-61, 67, 85, 126

de la part du salarié 143-146, 279 Voir aussi **Démision**

subordination juridique 25, 33-34, 47, 56-67, 58, 321

validité 355-356, 358, 359, 361, 363

Corruption 322, 364-365, définition 364

Coupage de salaire 53, 85, 95-96, 104, 111-113, 117 Voir aussi

Fonction publique, suspension 163

Cour d'appel 62, 98, 99, 100, 122, 230, 231, 234, 302, 353-354, 358, 360

Cour de cassation 53, 56

Cour supérieure 56, 87, 100, 122, 353

Cour suprême du Canada 63, 133, 134, 158, 167, 169, 358

arrêt Paquet 39, 62, 368n

arrêt Port Arthur Shipbuilding 65

arrêt Nicholson 90

arrêt McGavin Toastmaster 39, 58, 64, 368n

arrêt Douglas Aircraft 210-211

arrêt Chaput c. Romain 324

Coutume 55, 103

source secondaire de droit 176

Voir aussi **Usage**

Crainte 147, 151, 152, 189

Crimes Voir **Actes criminels**

— D —

Danger Voir **Sécurité**

De minimis non curat lex (ou *prae-tor*) 347

n. 922 p. 347

Voir aussi **Vol**

Débrayage Voir **Grève**

Défense d'ébriété 392

Délai

entre faute et sanction 85, 222

pour contester une mesure 176, 257

Délai-congé Voir **Démision**

Démision

avis de — 126, 144, 150

cachant un congédiement 143-154

jurisprudence (3) 155

droit du salarié 126, 144-145

fardeau de preuve au syndicat 240

jugée implicite 145, 147-149

obligation (pour activité politique) 385

obtenue par la violence 151-152

rétractation de la — 146, 154
validité 146-147, 150-151, 154

Dénonciation
des coupables 350
des informateurs 232

Départ (du lieu de travail), 44, 150, 240, 313, 318
démission présumée 150, 240,
insubordination 44, 313, 318
Voir aussi Présence au travail

Destitution (congédiement selon la
Loi sur la fonction publique) 97,
161, 163, 247, 365-366,
385, 386

Diligence *Voir* **Obligation de**

Discrimination
à l'égard d'un syndicat ou des re-
présentants 208-212, 398
dans l'embauche 352-355
envers les personnes handicapées
275-276
fardeau de la preuve à celui qui al-
lègue — 207, 241
fondée sur la condition sociale
304, 352, 355
fondée sur l'âge 142
lors de l'évaluation du salarié
107, 296
examen médical 133, 135
promotion 82
mise à la retraite discriminatoire
139
ordres discriminatoires 326
règlement discriminatoire 201,
204
sanction discriminatoire 80-82,
90, 94-95, 172, 195, 260;
345

Domages-intérêts 51, 60, 88,
101, 251, 354

Dossier

limites dans son utilisation 256-
259
relation
à la théorie des circonstances
atténuantes 262, 263-264
à la théorie de l'incident culmi-
nant 91, 253
au principe de progressivité
dans la sanction 92, 392

au principe de prohibition de la
double sanction 254
au principe de la proportionna-
lité entre faute et sanction
92
utilité du — 187, 206, 252
congédiement interdit 251
mesures non disciplinaires
282, 299, 306-307
refus de promotion 156, 248

Double emploi *Voir* **Emploi secon-**

daire

Double sanction (prohibition de
la —) 85, 87, 88, 243, 253
conditions d'application 247-249
en arbitrage de griefs 245-247
fondement de la règle 244-245
jurisprudence (7) 252
congédiement 251
privation d'ancienneté 115
refus de promotion 156, 248
suspension 121, 124-125,
247, 250

Voir aussi **Dossier**

Drogue 266, 381, 390, 392

Droit commun

absence de droit disciplinaire 26
et Fonction publique 159
respecte la juridiction de l'arbitre
158
s'efface devant la convention col-
lective 39
source
de l'autorité patronale 45
des obligations du salarié 32
du pouvoir disciplinaire 51,
52, 54, 57, 60, 62

Droit disciplinaire

définition 60

Droits acquis *Voir* **Retraite**

Droits résiduels 59, 62-63, 196

— E —

Embauche 35, 142, 143, 286, 361
à l'encontre de la convention 287-
303

connaissance du règlement au mo-
ment de l' — 48-49, 119

formation du contrat individuel de
travail 38-39

Voir aussi **Formulaire d' —**, falsifi-
cation

période d'essai suivant l' — 116,
128, 130-131, 134
statut du salarié à l'essai 132

Emploi secondaire

durant un congé-maladie 156,
368-369, 379
en regard de l'obligation de loyau-
té 36, 367, 370-371
interdiction 370
jurisprudence (22) 371

Emprisonnement *voir* **Incarcération**

Enquête 121-123

avant l'imposition de la mesure
222, 236, 249, 382
Voir aussi **Suspension indéfinie**

Examen (de qualification) 131, 295,
352

Examen médical 120

Voir aussi **Certificat** 278, 317-
318, 369

droit de l'exiger 283-285, 288

obligation de le subir 278

Exception d'inexécution 34, 75,
278, 302

Exécution du travail

fautes dan l' — 44, 308-312,
313, 334

jurisprudence (12) 312 *Voir*
aussi **Incompétence**

obligation d' — 34, 36, 278,
294, 321, 378 *Voir aussi* **Subor-**

dination juridique

refus de l' — 149, 322-328

jurisprudence (15) 328

Voir aussi **Refus d'obéir**

relation avec le formulaire d'em-
bauche 363

Exemplarité (de la sanction) 102,
187, 205, 211

Expulsion (du syndicat) 42, 243,
273, 303

— F —

Falsification (de documents) 176,
191, 341, 349

Voir aussi **Formulaire d'embau-**
che, falsification

Faute culminante *Voir* **Incident cul-**
minant

Fonction publique 31, 221-222,
330, 377, 390

activité politique 385-389

critères d'évaluation 386-389

jurisprudence (26) 389

limites 385-386

motif de destitution 386

Commission de la fonction publi-

que 160, 161, 163, n. 119

83

conflit d'intérêts 365-367

corruption dans la — 348, 364-
365

définition 364

jurisprudence (21) 367

distinction entre les mesures disci-

plinaires et non disciplinaires 74,
76, 99, 162

exercice de l'autorité 221-222

régime d'arbitrage 159-164

composition du Tribunal 161-
162

jurisdiction d'appel 161

procédure interne

relevé provisoire 117, 119, 121,
122, 163, n. 214 120, n.

218, 121

serment 163, 339, 364-365

service public 76

Voir aussi **Loi sur la fonction**

publique

Force majeure 35, 72, 302, 303,
314

Formalités (dans l'imposition de la
mesure) 60, 62, 77, 84, 186,
189, 271

définies par la convention 85-87

élaborées par la jurisprudence ar-

bitrale 87-93

lors de l'imposition de mesures

non disciplinaires 86, 89, 91,
93

lors du congédiement d'un sala-

rié à l'essai 62, 77, 84, 132,
134, 136, 189, 271

Formulaire d'embauche
droit de l'employeur 352
limites 353-354
fausification 176
facteurs considérés 362-363
juridiction de l'arbitre 357-361
jurisprudence (20) 362
omissions 362-363
résolution du contrat ou nullité 355-359

Fraude 339-344, 347-349, 364
définition 340
envers le syndicat 381
Voir aussi Vol

— G —

Gradation (des sanctions) Voir Pro-
gressivité
Grève 44, 220, 393-400
coupure administrative de salaire 68, 113
effet sur les obligations du contrat de travail 331, 339, 369
fardeau de la preuve 240
incitation à la — 208, 211, 395-396
interdiction pendant la durée de la convention collective 23, 157
jurisprudence (28) 400
responsabilité des représentants syndicaux 208-211, 398-399
sanctions 88, 394-399

Griefs

appartient au syndicat 227
arbitrabilité 79, 138, 198, 357-358
définition 23, 78, 158
d'un salarié à l'essai 132-136
rejet 282, 319, 335
insuffisance des motifs 232
Voir aussi Arbitrage
sur un règlement 196-204

— H —

Harassement (harassment) Voir Pro-
vocation

Harcèlement Voir Provocation
Harcèlement sexuel 373
« Homme raisonnable » 214, 325
Voir aussi Provocation ; Refus d'obéir
Honnêteté 44, 263, 340, 382
Horloge-poinçon 216
cartes d' — 349
Hygiène Voir Tenue personnelle

— I —

Inaptitude professionnelle Voir Insuffisance professionnelle
Incident culminant 238, 264
caractères 254-255
en matière d'alcoolisme 391
en matière d'incompétence 297
théorie de l' —
dans l'imposition de la mesure 91-92
dans l'évaluation de la sanction 252-259
énoncé 253
jurisprudence (8) 259
Incitation à la grève 208, 211, 395, 396
Voir aussi Grève

Incompétence

consécutives à l'action de tiers 273, 298-308
jurisprudence (12) 308
du fonctionnaire 74, 97, 162
effet de la négligence 36, 42-43, 45, 74
manquement involontaire 42, 52, 67, 73
ne se présume pas 297
obligation de satisfaire aux exigences normales de la tâche 296
par manque de connaissances 294-298
fardeau de preuve 296-298
jurisprudence (11) 298
pouvoir de l'arbitre en regard de l' —
prévues à la convention 100
refus de promotion pour — 156
relation avec l'insuffisance profes-

Invalidité Voir Maladie
Ivresse Voir Alcool

— L —

Licencierement 39
d'un salarié à l'essai
effet de l'économie 68, 126, 127
Lien de préposition Voir Subordina-
tion juridique
Lien de préposition Voir Subordina-
tion juridique
Lieu de travail 121, 125
chantier éloigné 372
local 208
manquements hors du — 44, 241, 250, 304, 378-389
vol 348
manquements sur le — 313, 337, 340, 348, 372
consommation d'alcool 390-393
obligation de présence 313-320
obligation subsistant hors du — 331
sécurité du — 37, 277

Loi sur la fonction publique 159

article 86 : 162
article 87 : 97, 163
article 93 : 163, 246
article 99 : 163, 366
article 100 : 385
article 102 : 163, 385
articles 106-108 : 163
article 116 : 160

Loi sur les normes du travail 33, 51, 141, 144, 401

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées 275

Loi sur l'abolition de la retraite

obligatoire 141-142, 277

Loi sur la santé et la sécurité du travail 275, 277, 284, 291, 318, 324
art. 49, 391

Louage de service personnel Voir
Contrat individuel de travail
Loyauté (envers le syndicat) 209

sionnelle 273 (9) 274
avec l'alcoolisme 289-294
sens strict 71, 294
Incapacité Voir Insuffisance profes-
sionnelle
Incapacité physique 279, 283, 285-288
jurisprudence (10) 289

Incarcération

absence pour — traitée comme in-
suffisance professionnelle 304, 306-307
juridiction de l'arbitre 305
préventive 249

Individualisation (de la sanction)

187, 206, 253, 260
Voir aussi Circonstances atté-

nuantes

Injonction 123, 383

Injures Voir Comportement violent

Insubordination 27, 35, 41, 52, 3392
faute liée à l'attitude du salarié

44, 313, 321, 322, 333, 334
gravité 324-327
jurisprudence (15) 328, (18) 337

Voir aussi Comportement violent
Insuffisance professionnelle 42,

43, 66, 67, 71, 73, 76, 390
définition 272-273, (9) 274
d'un salarié à l'essai 131
effet

de l'action des tiers 298-309
jurisprudence (12) 308
principes à appliquer 287-288

de l'incapacité physique ou
mentale 274-289

jurisprudence (10) 289
du manque de connaissances 294-298

jurisprudence (11) 298

manquement

disciplinaire 108-109, 272
involontaire 81, 83-84, 91-92, 100, 102, 111, 120, 127, 194

mise à la retraite pour — 140-141
refus d'obéir et — 325-326

Voir aussi Représentants syndicaux
Loyauté (obligation de —)
 dans la Fonction publique 339, 364, 367, 370
 élément du contrat individuel de travail 36
 intensité varie selon la fonction du salarié 37, 338-339
 jurisprudence (19) 351, (21) 367
 obligation de dénoncer 350
 subsiste dans la convention collective 39
 subsiste pendant :
 la suspension 119
 le congé-maladie 369

— M —

Maladie 38, 89, 272-274, 280
 certificat de — 317
 circonstance atténuante 266, 329
 congédiement pour — 100-101
 dans la Fonction publique 74, 76
 principes à appliquer 287-288
 reliée à l'alcoolisme 291, 293, 390

Voir aussi Incapacité physique
Manquement contractuel *Voir Manquement involontaire*
Manquement culminant *Voir Incidant culminant*

Manquement involontaire 41-43, t.1, 52, 67, 68, 72, 74, 81, 89, 90, 95, 96, 98, 102, 119, 127, 194

Manquement non disciplinaire *Voir Manquement involontaire*

Mauvaise foi *Voir Bonne foi*
Mésentente 23, 158-159, 238, 302, 358

Mesure « administrative » 23, 66, 76, 111, 121, 125, 222, 249-250

Menaces 214, 322, 328-331
 jurisprudence (16) 331
 par un supérieur 213
 pendant la grève 395
 pour obtenir une démission 145

Voir aussi Comportement violent
Mens rea 341, 347
Mesure disciplinaire
 contestation
 arbitrage *Voir ce mot*
 recours interne 223-237
 jurisprudence (5) 237

imposition 83, 84, 190, 191 *Voir aussi* formalités
 rôle 55-57, 71-72, 102, 155, 266-267

Milieu familial 187, 265-266
Voir aussi Circonstances atténuantes

Milieu social 44, 177, 265 *Voir aussi Circonstances atténuantes*
Motifs (de la sanction)

définition 230-231
 juridiction de l'arbitre 234-235
 jurisprudence (5) 237
 nouveaux — 229, 246, 235-236
 obligation de les fournir 85, 223-224
 qualité des — 227, 231-232
 suffisance des — 227-228, 232-235
 utilité des — 227-228, 234-235, 267

Motivation (au travail)
 manque 42, 71, 272, 309

Mutation *Voir Réaffectation*

— N —

Narcotiques *Voir Drogue*
Négligence

dans l'exécution d'un travail spécifique 309-312
 congédiement pour — 309
 fardeau de preuve 311-312
 gravité 310-311
 jurisprudence (13) 312
 dérogation au devoir de diligence
Voir Obligation de —
 motif de congédiement d'un salarié à l'essai 131, 135
 peut être manquement disciplinaire ou non disciplinaire

70, 72, 110
 précision nécessaire dans l'avis 232

Non-concurrence (obligation du salarié) 36-37, 338 *Voir aussi Loyauté*

Non-renouvellement (du contrat de travail) 127

— O —

Obligation de diligence 35, 36, 39, 278, 309

affectée par :
 la présence au travail 313
 le manque de connaissances 294
 l'incapacité 280, 287-288
 jurisprudence (13) 312
 règlement favorisant la — 195
 « **Obéir d'abord se plaindre ensuite** » 172, 322, 326, 336, 397
Obéissance (obligation d'—) 172, 322-323, 328, 330, 331, 333, 392, 401
 exceptions 324, 328
Obligation de moyens 309, 339
Obligation de résultat 35, 309, 313, 339
Obligation de traiter le salarié équitablement 90
Obligation d'informer (le salarié) 191, 231 *Voir aussi Motifs* (de la sanction)
Obligations (théorie générale des —) 50, 302, 309, 370
Ordre public 34, 38, 198, 324

— P —

Paresse 42, 45, 70
Patients *Voir Tiers*
Période d'essai

congédiement pendant la — 63, 99, 127, 131, 133
 juridiction de l'arbitre 132, 136, 176

procédure 136
 durée de la — 128-130
 dans la Fonction publique 164
 évaluation du salarié à l'essai 130-131, 294, 297
 régie par la convention 28, 128-132, 134

Permis de conduire 42, 73, 298, 307

Piquetage *Voir Grève*
Ponctualité *Voir Présence au travail*

Pot-de-vin 36, 364

Pourboires 37

Pouvoir disciplinaire
 caractère complémentaire 55, 57
 fondement 51-56
 lien avec la subordination juridique que 56-58
 non prévu à la convention 62-66
 prévu par la convention 58-62

Présence (du représentant syndical) *Voir Syndicat, représentants*
Préavis
 de démission 126, 143 *Voir aussi Démission*
 non obligatoire s'il y a faute (dans l'exécution du contrat individuel de travail) 50, 52, 53, 61
Voir aussi Contrat individuel de travail

Préméditation
 de la grève illégale 397
 de violence 373
 d'une faute 319

Prépondérance de preuve 93, 95, 241, 314, 343
Prescription 124

Présence au travail 35, 95, 118, 278, 313, 320, 367
 jurisprudence (14) 230

Prestations d'invalidité 156
Preuve
 admissibilité des faits postérieurs 292-293
 cas :
 absences 314
 actes indécents 377
 consommation d'alcool 390, 391

discrimination 94, 207
 incompetence 92, 297-298
 manquements divers 26, 81, 254
 mauvais rendement 312
 non respect du règlement 49
 renvoi (salarié à l'essai) 133
 suspension indéfinie 120
 vol 343

fardeau de la —
 à celui qui invoque la discrimination 94, 207
 à l'employeur 93-95, 141, 204, 288-240
 au syndicat 94, 240-241
 intensité 93, 95, 241-242, 343
 jurisprudence (6) 242
 manquements non disciplinaires 78, 94, 114

recherche de la — 242-243
Probation Voir Période d'essai
Procédure de griefs 104, 132, 157-158, 176

quant à la preuve 93, 95, 238-243 *Voir aussi* ce terme
 fardeau à l'employeur 238-240
 au syndicat 241
 préliminaire 240
 intensité 241
 jurisprudence (6) 242
 recherche de la preuve (procédure inquisitoire) 241-242

Procédure disciplinaire Voir Formalités
 (dans l'imposition de la mesure)

Procédure interne (de griefs) 61-62, 157-158, 190, 222
 dans la Fonction publique 160-161

Progressivité(des sanctions) 27, 85, 88
 aspect correctif 89, 267
 exceptions 192-193
 fautes disciplinaires 312, 315, 320, 373, 391
 lien avec l'obligation d'informer 106, 190, 191, 194

Prohibition de la double sanction
Voir Double sanction
 Promotion

dans la *Loi sur la fonction publique* 160, 366
 discrimination dans la — 142
 pouvoir de l'arbitre 82
 refus de — 156, 248

Proportionnalité de la sanction 27, 85, 206 - 185
 application
 manquements non disciplinaires 92-93
 rétrogradation 110

lien avec la :
 doctrine de l'incident culminant 253
 théorie des circonstances atténuantes 261

Propriété (lieu de travail) 298, 301, 303

Voir aussi **Lieu de travail**

Provocation
 à la bagarre 208, 372
 à la grève 396
 au vol 346
 critères à la défense du salarié 214, 329
 manquement de l'employeur 195, 212-215
 dans l'excès de surveillance 214, 216
Voir aussi **Grève**, incitation

— R —

Réadaptation
 but de la mesure 190, 253, 266-269
 de l'alcoolique 291, 294, 392
 élément du dossier 262, 349
 emploi secondaire pendant la — 370
 notion empruntée au droit commun 268
 rôle de l'employeur 215, 286
Voir aussi **Réhabilitation**

Réaffectation 53, 75, 366
 demande de — non assimilable à démission 148
 effet de l'insuffisance professionnelle

nelle 92, 111, 278, 285-286, 297

effet de la non compatibilité avec le groupe 374
 effet de la réorganisation du travail (devoir de l'employeur) 310
 obligation d'accepter 282
 pas une obligation pour l'employeur en l'absence de clause 297

prévue à la convention collective 100, 286

Récidive

éléments 258
 en regard du principe de progressivité 85, 190, 192, 193
 équivalente à l'incident culminant 258
 manquements
 envers d'autres salariés 373-374
 injures 332
 vol 346, 349
 révélée par le dossier du salarié 264

suivant un avertissement 105-106
Reclassement *Voir affectation*
Refus d'obéir 35, 323, 336
 jurisprudence (15) 328
 justifié
 conditions 324-326
Voir aussi **Obéissance**

Règle du précédent 167-169, 173, 193

Règlement interne des griefs
Voir Procédure interne
Règlement d'entreprise 71, 309, 350
 acceptation des — 48-49
 arbitralité du grief portant sur les — 196, 198, 203-204
 caractère 49, 199-202
 raisonnable 216
 connaissance par le salarié 35, 106, 202, 204, 372, 377
 contenu 199-203
 pouvoir d'édicter des — 47-49, 195
 sur la consommation d'alcool 390
 sur la retraite 139

Réglement interne des griefs
Voir Procédure interne
Règlement d'entreprise 71, 309, 350

acceptation des — 48-49
 arbitralité du grief portant sur les — 196, 198, 203-204
 caractère 49, 199-202
 raisonnable 216
 connaissance par le salarié 35, 106, 202, 204, 372, 377
 contenu 199-203
 pouvoir d'édicter des — 47-49, 195
 sur la consommation d'alcool 390
 sur la retraite 139

sur la tenue personnelle 201, 336
 sur les amendes 53
 valeur juridique 48

Réhabilitation 267-269 *Voir aussi*
Circonstances atténuantes ;

Réadaptation

Réintégration
 en droit commun 26
 en l'absence de lien entre la faute et le travail 381
 lors d'insuffisance professionnelle
 incapacité physique 285
 salarié alcoolique 291, 293
 salarié handicapé 287
 incompetence 93, 98
 due à l'action de tiers 300, 303

ordonnée par le Commissaire du travail 141
 provisoire 101
 risque à évaluer 349
 sous conditions 93

Relation de travail (théorie de la —)
 24, 32, 55, 361

Relève provisoire 117, 119, 121-122, 163 *Voir aussi* **Suspension**

Relocalisation *Voir Réaffectation*
Rémunération 201, 361
 coupure 85, 95, 96

disciplinaire (interdite) 111-113
 non disciplinaire 104, 113
 modalités 35
 modification
 à la suite d'une réaffectation 53
 à la suite d'une rétrogradation 108

occulte 36
 perte (effet de suspension) 117-118
 pourboires 37
 réclamation en justice 26
 retenue de — 248

Rendement

affecté par l'alcool 289, 291, 390-391
 d'un salarié à l'essai 131
 et insuffisance professionnelle 42, 74, 81, 273-274, 281, (9)

274, 276
manque de connaissances 297-298
jurisprudence (1) 298
lorsque le salarié exerce un emploi secondaire 367
mauvais — faute disciplinaire 44-45
jurisprudence (13) 312
obligation du salarié 280
Représentant de l'employeur
comportement hors des lieux du travail 384
corruption d'un — 322
discrimination interdite 207-208
menaces envers — 329-330
obligation de loyauté 350, 338-339, 371

pouvoir disciplinaire 241, 122
pouvoir de suspendre 121
seul autorisé à exercer le pouvoir disciplinaire 104-105, 221
Représentant syndical 44
présence lors d'entrevues entre employeur et salariés 224-227
responsabilité 208-212, 398-399
statut juridique 211, 398
Réprimande 103-108 *Voir aussi*

Avertissement
Res Judicata *Voir* **Chose jugée**
Résolution (du contrat de travail)
judiciaire 75, 146
pour falsification du formulaire d'embauche 356
pour inexécution 52
Respect (devoir de —) 321, 322, 331, 334
jurisprudence (17) 333
Retards 44, 273, 313, 314, 316, 319

- Rétractation (de l'acte de démission)
150, 154
Retrait préventif 278
Retraite
arbitrabilité d'un grief portant sur la mise à la — 136-138, 140, 176
nature juridique de la mise à la — 136-138
obligation 127
interdiction 141-142

Rétrogradation

dans la Fonction publique 97, 161-162, 247
définition 108
effet de l'insuffisance professionnelle 92, 95, 97, 111, 297, 299, 307
fardeau de preuve à l'employeur 282, 288
sanction disciplinaire justifiée par la thèse contractuelle 53-54
prohibée 108-110
temporaire 109

— S —

Sabotage 310, 316, 351-352
Salaire *Voir* **Rémunération**
Salarié
acquisition du statut de — 32-33, 40
caractéristiques 42, 68, 127, 187, 261, 273
handicapé 286-288
statut 133-135, 210-211, 361, 398

Voir aussi: **Syndicat**

Sanction *Voir* **Individualisation** ; **Progressivité** ; **Proportionnalité**

Santé

devoir de l'employeur 280
des tiers 375, 398
protection de la — du salarié 287
prévue par les lois 277-278, 284, 324-325
reliée au formulaire d'embauche 362

Sécurité (des personnes)
des autres salariés 372
des tiers 375
fautes reliées à la — 44
absences 318-319
consommation d'alcool 291, 298, 391
incapacité physique ou mentale 280-281
obligation de l'employeur 195, 280

manquement 215
quant au cadre de travail 37
quant aux salariés 76, 280, 287, 335
prévue par la loi 277, 284
refus d'obéir 241, 324-325
règlement sur la — 195, 200-201, 309, 311, 334

Sécurité (de la propriété) 37, 218, 221, 301, 316, 340, 349
Sécurité d'emploi 116, 130, 131, 132 *Voir aussi*: **Fonction publique** ; **Période d'essai**
Sommeil (d'office) 163, 364-365
Sommeil 313, 319 *Voir aussi*: **Absence et absentéisme**
Stare decisis *Voir* **Règle du précédent**

Subordination juridique

élément du contrat individuel de travail 32-35, 57-59, 295, 360
obligation d'obéir 41, 321-322
interrompt par la démission 145, 151, 153
source du pouvoir de l'employeur 47-48, 52, 55, 216, 221

Surveillance électronique

caméras 195, 217, 220-221
horloges-poinçons 216
tachimètres 216-217
Suspension 111, 115, 127
concept distinct de la mise à la retraite 137, 141
d'un salarié à l'essai 134
dans la Fonction publique 161, 163 relevé provisoire 121-122
définition 117
discrimination 207-208
durée 118 *Voir aussi*: **Suspension**

indéfinie

effets 118-119
en regard des circonstances 253, 264, 346
interdiction 389
obligation de motiver la — 231-232
pendant l'incarcération 308
pour enquête (ou administrative) 121, 222, 249-250, 381-383

suivie d'un congédiement 243
pendant la durée d'un procès 122-123
suivie d'une destitution 247
pour incompétence 282
double sanction prohibée 243
mesure de réhabilitation 267, 269
non prévue au contrat 53, 56
relevé provisoire 121-122

Suspension indéfinie 119-125, n. 223 123, m. 225 124

Syndicat

26, 146, 300, 308
atelier syndical 38, 42, 303-304, 352
contrôle de la décision patronale 58, 61, 78
par la procédure interne 223-227

expulsion du — 73, 298, 303-304
fardeau de la preuve, 94, 239, 241, 327

négociation avec le — 189
de la retraite 139-140
des règlements 196
nomenclature des — de la Fonction publique 164
obligations selon l'article 47.2 C.t. 96

représentants syndicaux 44
interdiction de proférer des menaces 330
responsabilité en cas de grève 398-399
rôle 223-227
sévérité plus grande envers — 92, 208-209, 210-211
sécurité syndicale 39, 298, 303-304, 352

— T —

Tachimètre 216-217

Temps supplémentaire 129, 130

Voir aussi **Période d'essai**, durée,

Tenue personnelle 196, 199-201,

204, 334-336

Thèse contractuelle 24-25, 48, 52-

55, 56, 60, 195

Thèse institutionnelle, 25, 49, 55-56, 59, 60, 75, 95
Tiers

conduite envers les — 177, 337, 372, 375-378

consommation d'alcool 391
 tenue personnelle 200-201
 jurisprudence (24) 378

Tolérance (de l'employeur) 194,

203, 256, 310

consistant en un délai excessif en-

tre faute et sanction 222

pendant la réadaptation du salarié

294

pour l'incompétence 295

Travail politique partisan 163, 177,

385-387, 388, 389

Tribunal du travail 96, 142

Trois identités (règle des —) 244-

245

Voir aussi **Double sanction**

— U —

Usage 109, 141, 333

confirmant le pouvoir disciplinaire

55, 57

interprétation selon l' — 105

quant au contrat à terme 143

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00\$
Numéro 2	1978	Salaires et marché du travail interne à l'entreprise, par J.-P. Daubigny, 51 p.	3,00\$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50\$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00\$
Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p.	13,00\$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail : une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00\$
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50\$
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et I. Verschelden, 82 p.	7,00\$
Numéro 9	1981	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p.	10,00\$
Numéro 10	1981	L'indexation des salaires, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix, 119 p.	8,00\$

— V —

Violence 186, 398

Vie privée

et portée du règlement d'entreprise 196, 200

hors du pouvoir disciplinaire 378-

379, 389

limite à la surveillance exercée par

l'employeur 218-219

Vol 192, 251, 352, 355

circonstances 172, 186, 268

congédiement 172, 344-345,

349, 375, 381

critères de gravité 347-349

définition 340-342

démission 152

entre salariés 372

jurisprudence (19) 351

moyens préventifs 217-221

prémédité 346

preuve (fardeau de —) 343

Voir aussi **Antécédents judiciaires, fraude**

— W —

« *Work now, grieve later* » *Voir*

« *Obéir d'abord, se plaindre ensuite* »