

MONOGRAPHIE

1
10
100

numéro 1

LA JURISPRUDENCE ARBITRALE
QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE
DE CONGÉDIEMENT

par

Claude D'Aoust
et
Louis Leclerc

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

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128
Université de Montréal
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la collection :

Gilles Guérin (Université de Montréal)

Comité de rédaction :

Jean Bernier (Université Laval)
Michel Brossard (Université de Montréal)
Jean-Pierre Daubigny (CERS, Université d'Aix-Marseille II)
Yves Dulude (Institut de recherches appliquées sur le travail)
Viateur Larouche (Université de Montréal)

Comité consultatif :

Jean Champagne (ALCAN)
Roger Ferragne (Consolidated Bathurst)
Gérald Marion (Université de Montréal)
Jacques Doyon (Ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration)
Alan Gold (Cour provinciale)
Fernand Morin (Université de Montréal)
Ghislain Dufour (Conseil du patronat)
Marcel Pepin (Confédération des syndicats nationaux)
Jacques Dofny (Université de Montréal)
Jean-Guy Frenette (Fédération des travailleurs du Québec)

Tous droits réservés, Canada 1978

ISSN 0-88603-000-5

Dépôt légal - 3^{ème} trimestre 1978 - Bibliothèque nationale du Canada

NOTE BIOGRAPHIQUE

Claude D'Aoust est professeur agrégé à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis plus de dix 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 à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Il est aussi bachelier en science politique et actuellement étudiant à la licence en droit à l'Université McGill.

RÉSUMÉ

Le but de cet ouvrage est l'étude empirique de la notion de cause juste et suffisante du congédiement dans le cadre juridique de l'arbitrage de griefs au Québec. Nous voulions de plus vérifier si les arbitres de griefs, en matière de congédiement, suivent un modèle défini, si l'on retrouve certaines constantes dans la jurisprudence.

Après une analyse d'environ 450 décisions arbitrales, nous constatons que même si chaque congédiement est en soi un cas d'espèce, les arbitres retiennent et appliquent toute une gamme de principes qui, réunis, forment en quelque sorte un modèle ou schéma auquel les parties ont, en pratique, intérêt à se rapporter.

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
R.C.S. : Recueil 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.Q. : Statutes of Quebec
S.R.Q. : Statuts refondus du Québec
W.W.R. : Western Weekly Reports

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations	7
Avant-propos	13
Liste des tableaux	17
Introduction	19

Partie I

Chapitre I — La notion de congédiement	27
Section 1 — Le congédiement et la cessation définitive de l'emploi	27
A. Le licenciement	27
B. La démission	28
C. Le congédiement	28
D. La retraite	29
E. Le non-renouvellement du contrat de travail	29
Section 2 — L'analyse des motifs du congédiement	30
A. Distinction entre mesures disciplinaires et non-disciplinaires	30
B. Les manquements d'ordre disciplinaire	30
1. Les fautes reliées à des activités collectives	31
2. Les fautes reliées à la conduite personnelle du salarié	31
3. Les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'emploi	32
4. Les fautes reliées à l'exécution spécifique d'un travail	32
C. Les manquements non-disciplinaires	33

Chapitre II — Le cadre juridique du congédiement	35
Introduction	35
Section 1 — Le contrat individuel de travail	35
A. Définition et objet du contrat de travail	36
B. Le contenu « obligationnel » du contrat de travail	37
1. Les obligations du salarié	37
2. Les obligations de l'employeur	37
Section 2 — De la résiliation unilatérale du contrat de travail	38
A. La fin du contrat individuel de travail selon le <i>Code civil</i> du Québec	38
1. Modes généraux d'extinction du contrat de travail	39
i) L'accord mutuel des parties	39
ii) L'inexécution des obligations	39
iii) L'impossibilité d'exécution	39
iv) Le décès d'une partie	39
2. La fin du contrat à durée déterminée	40
3. La fin du contrat à durée indéterminée	40
B. Recours en cas d'inexécution	40
C. Le congédiement dans le régime juridique de la convention collective	40
 Chapitre III — Sources et portée de la jurisprudence arbitrale ..	 43
Introduction	43
Section 1 — Sources de la recherche	43
A. Séries de jurisprudence étudiées	43
B. Période étudiée	44
Section 2 — La jurisprudence et l'arbitrage de griefs au Québec	44
1. Analyse de la question	45
Section 3 — Les limites de l'analyse jurisprudentielle	46
A. Limite de la représentativité des décisions analysées	47
B. Limites propres au système juridique de relations de travail au Québec	47
C. Limites propres à la nature de l'arbitrage de griefs	48

Partie II

Introduction	51
Chapitre I — Étude de certaines questions propres à tous les griefs de congédiement	53
Introduction	53
Section 1 — Exigences particulières à l'imposition de la mesure corrective	53
A. Avis préalable et progressivité de la sanction	53
B. Manquements de l'employeur pouvant amener l'annulation du congédiement	55
1. Les règlements de l'entreprise	55
i) Le caractère « raisonnable » du règlement d'entreprise	56
ii) Le règlement d'entreprise à l'arbitrage ..	57
2. La discrimination dans la sanction	59
3. La provocation de la part d'un supérieur	62
Section 2 — De quelques principes généraux invoqués au moment de la contestation de la décision patronale	63
A. Exigences propres au recours interne	63
B. De quelques principes communs à tous les congédiements au niveau de l'arbitrage	66
1. La charge de la preuve	66
2. La prohibition de la double sanction	69
3. La théorie de l'incident culminant	74
Chapitre II — Étude de certaines questions connexes au grief de congédiement	79
Introduction	79
Section 1 — La distinction entre le congédiement déguisé et la démission	79
A. Principes directeurs en matière de démission ..	80
B. L'analyse de la jurisprudence arbitrale	81
1) La démission implicite	81
2) La démission explicite	82
Section 2 — La doctrine des circonstances atténuantes	86

A.	L'objet et le rôle des circonstances atténuantes dans le processus décisionnel de l'arbitre	86
B.	Description des circonstances atténuantes	88
1.	Les caractéristiques personnelles du salarié	88
2.	Circonstances propres à l'ancienneté et au dossier disciplinaire du plaignant	89
3.	Circonstances relatives au milieu environnant du salarié	90
4.	La réhabilitation du salarié	91
Chapitre III	— Analyse de la jurisprudence relative aux motifs du congédiement	95
Introduction	95
Section 1	— Les motifs non disciplinaires	97
A.	L'insuffisance professionnelle du salarié	98
1.	L'incapacité du salarié	98
2.	L'incompétence du salarié	104
Section 2	— Les motifs disciplinaires	106
A.	Fautes dans l'exécution spécifique d'un travail ..	106
1.	La négligence du salarié dans l'exécution de son travail	107
2.	Le rendement insatisfaisant du salarié	109
B.	Mauvaises attitudes du salarié au travail	110
1.	La présence du salarié au travail	111
2.	L'insubordination	115
i)	Le refus d'effectuer un travail ou d'obéir à un ordre	118
ii)	Les menaces et les agressions du salarié à l'endroit du supérieur	122
iii)	Langage abusif, injures et critiques du salarié	123
iv)	Divers	123
3.	Manquements à certains règlements et directives de l'employeur	125
i)	Non-respect des directives relatives à l'exécution du travail ou à la sécurité	125
ii)	Les directives propres à la tenue personnelle du salarié	126

C. Mauvaise conduite du salarié	128
1. De la déloyauté du salarié envers son employeur	128
i) Le vol	129
ii) La falsification de documents	134
a) La falsification du formulaire d'embauche	134
b) Falsification des autres documents relatifs à l'emploi	140
iii) Divers	140
2. Conduite à l'égard d'autres salariés	142
3. Conduite à l'égard de tiers	144
4. Conduite du salarié hors des heures et du lieu du travail	145
5. Boissons alcooliques et drogue au travail	148
D. Les manquements à caractère collectif	149
Chapitre IV — Problèmes spéciaux	155
Section 1 — De la retraite obligatoire du salarié	155
Section 2 — Le congédiement exercé sous la pression de tiers	158
A. Compagnie d'assurance	159
B. Propriétaire d'entreprise	160
C. Le syndicat accrédité	162
Conclusion	163
Annexe — Liste des décisions	165

AVANT-PROPOS

Le présent ouvrage est essentiellement un essai. Comme tel, il n'épuise aucunement le sujet ; mais il constitue, croyons-nous, une percée dans un domaine où il y a un besoin criant de recherches et d'analyse, pour ce qui est du droit du travail québécois.

C'est un essai de droit positif. La jurisprudence arbitrale est avec les lois, la doctrine et la coutume, une composante du droit du travail. Nous restreignant au congédiement, nous avons tenté d'exposer systématiquement la jurisprudence en la matière. Nous nous sommes abstenus, dans la mesure du possible, de laisser transparaître des jugements de valeur que ce travail n'a pas manqué de faire surgir en nous à l'occasion. Il aurait été imprudent toutefois de nous aventurer dans le domaine normatif. Cela viendra à son heure. Pour l'instant, nous avons jugé préférable de ne pas le faire avant d'avoir couvert l'ensemble des mesures disciplinaires et les griefs reliés à l'ancienneté ; c'est la prochaine étape de nos travaux. On aura donc compris que notre attitude ne repose pas sur une illusoire recherche de la sacro-sainte neutralité. Nous nous sommes plutôt laissés guider par un souci constant d'honnêteté intellectuelle. Puisse le fruit de notre travail être utile à tous les participants du régime de négociation collective et d'arbitrage de griefs.

Nous attendons avec impatience les commentaires des lecteurs. Les éloges, s'il en est, seront reçus avec modestie et nous serviront d'encouragement. Les critiques (écrites dans la mesure du possible) seront acceptées avec équanimité et nous guideront dans nos travaux futurs.

Ce travail a été rendu possible par l'octroi d'une subvention de l'Université de Montréal. Nous la remercions de sa confiance à notre égard. Le fonds de la Campagne du Cinquantenaire, cependant, n'est pas tombé du ciel ; c'est pourquoi nos remerciements s'adressent également aux souscripteurs sans la générosité et la clairvoyance desquels ce travail n'aurait pu voir le jour.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Classification des motifs du congédiement	34
Tableau 2	Décisions relatives à la distinction entre la démission et le congédiement	86
Tableau 3	Distribution des décisions arbitrales dans la période étudiée	95
Tableau 4	Distribution des décisions arbitrales selon les motifs du congédiement	96
Tableau 5	Décisions relatives à l'incapacité physique du salarié	103
Tableau 6	Décisions relatives à l'incompétence du salarié	106
Tableau 7	Motifs retenus par les arbitres dans les cas de congédiement pour négligence	108
Tableau 8	Décisions relatives à la négligence	109
Tableau 9	Décisions relatives au rendement insatisfaisant du salarié	110
Tableau 10	Décisions ayant trait à certaines fautes relatives à la présence du salarié au travail	116
Tableau 11	Fautes relatives à l'insubordination	117
Tableau 12	Décisions relatives à l'insubordination	124
Tableau 13	Non-respect de certaines directives de l'employeur	127
Tableau 14	Motifs relatifs à la mauvaise conduite du salarié et importance relative des décisions	128
Tableau 15	Décisions ayant trait au vol	134
Tableau 16	Décisions ayant trait à la falsification de documents	140
Tableau 17	Décisions ayant trait à divers comportements déloyaux du salarié	142

Tableau 18	Décisions ayant trait aux manquements à l'égard des autres salariés et des tiers	145
Tableau 19	Manquements commis hors des heures et du lieu de travail	148
Tableau 20	Décisions relatives à la consommation de boissons alcooliques ou de drogue par le salarié	149
Tableau 21	Décisions relatives aux manquements collectifs	153
Tableau 22	Décisions relatives à la retraite	158
Tableau 23	Décisions ayant trait au congédiement exercé sous la pression de tiers	162

INTRODUCTION

L'arbitrage de griefs constitue un élément-clé dans notre système de relations du travail. La grève étant interdite pendant toute la durée de la convention collective, le législateur a donc prévu dans le *Code du travail*¹ du Québec que toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention devrait être déferée à un arbitre ou un tribunal d'arbitrage, qui rendra une décision finale liant les parties².

L'objet du présent travail est l'étude du congédiement dans le cadre de l'arbitrage de griefs. Plus précisément, par une analyse des décisions arbitrales publiées, nous cernons et définissons la notion de « cause juste et suffisante de congédiement ». Le congédiement d'un salarié étant caractérisé par des circonstances particulières à chaque cas, et plusieurs motifs pouvant être invoqués pour l'imposer, les parties à la convention collective préfèrent généralement s'en tenir à une règle générale qui doit nécessairement faire l'objet d'une interprétation par les arbitres.

Ces derniers, par leurs décisions, ont donc joué un rôle déterminant dans le domaine du congédiement et de la discipline industrielle. À cet égard, les arbitres ont tracé depuis plusieurs années certaines limites au pouvoir de l'employeur, en matière de congédiement.

Le congédiement est une réalité importante des relations de travail. S'il est souvent considéré par l'employeur comme un outil essentiel à une gestion efficace de l'entreprise, il n'en comporte pas moins des conséquences importantes pour le salarié. Le congédiement est aussi une réalité importante de l'arbitrage de griefs au Québec. Le grief de congédiement est en effet celui qui a la fréquence la plus élevée parmi les catégories de griefs portés à l'arbitrage, comptant pour près de 20% de l'ensemble³.

Cependant, malgré l'importance numérique des griefs de congédiement à l'arbitrage et les conséquences qui peuvent découler des décisions arbitrales (réintégration du salarié dans l'entreprise ou confirmation du congédiement), nous constatons à regret qu'aucune analyse jurisprudentielle approfondie et qu'aucune synthèse n'ont été effectuées sur ce sujet jusqu'à maintenant, au Québec. C'est d'ailleurs le cas, sauf exception, pour la plupart des questions de

1. *Code du travail*, S.R.Q. 1964, c. 141 et mod.

2. *Ibid.*, art. 88 et 89.

3. CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Liste annotée d'arbitres de griefs en vigueur jusqu'au 31 décembre 1976*, Travail-Québec, à la p. 142.

fond qui sont soulevées à l'arbitrage⁴. De fait la recherche a plutôt porté sur les aspects institutionnels de l'arbitrage ; nous pensons par exemple à l'excellent ouvrage de Fernand Morin et Rodrigue Blouin intitulé *L'arbitrage des griefs au Québec*⁵.

Pour trouver des études qui analysent et font la synthèse des décisions arbitrales ayant trait au congédiement, nous devons nous tourner vers le Canada anglais et les États-Unis.

Pour le Canada, quatre ouvrages retiennent notre attention. Le premier intitulé *Discharge and Discipline in Ontario* de Martin L. Levinson⁶ fut publié en 1959. Même si cet auteur a décrit de façon plutôt sommaire la jurisprudence arbitrale, il a toutefois fait ressortir, dans ce domaine, les principes majeurs retenus par les arbitres. Trois autres ouvrages, tout en étant très récents, font une analyse approfondie de la jurisprudence arbitrale des provinces canadiennes, en particulier l'Ontario et la Colombie-Britannique⁷.

Aux États-Unis, plusieurs études ont été publiées ayant comme thème principal le congédiement et la discipline industrielle. Pensons, par exemple, aux ouvrages de O. Phelps⁸ et de Elkouri et Elkouri⁹ et à certains articles de la revue *The Arbitration Journal*.

Dans un autre cadre juridique, la doctrine française comprend plusieurs études sur le licenciement et l'abus de droit dans la

4. Mentionnons toutefois l'étude de A. BARRÉ, G. GRENIER et D. ROY. Cette recherche avait pour objet de répertorier la jurisprudence arbitrale québécoise et de présenter cette dernière sous forme de tableaux analytiques. Cette étude est un outil méthodologique précieux ; elle n'opère cependant pas la synthèse des principes que l'on retrouve dans les décisions. Voir : A. BARRÉ, G. GRENIER, D. ROY, *Tableaux analytiques des décisions d'arbitres de griefs au Québec, 1961-73*, (sous la direction de P. Verge), Collection instruments de travail, Université Laval, Département de relations industrielles, Québec, 1973, 92 p.

5. F. MORIN et R. BLOUIN, *L'arbitrage des griefs au Québec*, Coll. relations du travail, no 9, P.U.L., Québec 1975, 399 p. À l'échelle canadienne, mentionnons, à ce sujet, l'ouvrage de A.W.R. CARROTHERS, *Labour Arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1961, XXX, 204 p.

6. M.L. LEVINSON, *A Digest of Arbitration Board Decisions Involving Discharge and Discipline in Ontario*, Chromo Lithographing Co. Ltd., Toronto, 1959, 83 p.

7. D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Ltd., Agincourt, Ontario, 1977, CXXVIII, 551 p. ; B. YOUNG, *At the Point of Discharge*, The Canada Labour Views Co. Limited, 1978, XII, 295 p. ; E.E. PALMER, *Collective agreement arbitration in Canada*, Butterworths, Toronto, 1978, LXXXVIII, 635 p. Ce dernier ouvrage, toutefois, nous est parvenu trop tard pour que nous puissions en tenir compte dans notre étude.

8. O.W. PHELPS, *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*, University of California Press, Berkeley and Los Angeles, 1959, X, 149 p.

9. F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *How Arbitration Works*, (3^e ed.), B.N.A. Washington D.C., 1977, XXX, 819 p.

rupture du contrat de travail¹⁰. La législation française régleme-
d'ailleurs le licenciement en imposant certaines formalités et en
exigeant l'existence d'une cause réelle et sérieuse¹¹.

Ces études seront citées plus loin au fur et à mesure. Une
remarque s'impose à ce sujet. Notre droit du travail a des racines
françaises et des racines américaines. Pensons ici au contrat indi-
viduel de travail et aux droits des rapports collectifs du travail,
respectivement. Cela explique qu'on fasse appel parfois à ces
droits étrangers¹².

En matière d'arbitrage de griefs, les emprunts sont encore plus
évidents. La lecture de notre jurisprudence arbitrale met en évi-
dence l'influence de la jurisprudence américaine sur celle du
Canada anglais et à travers celle-ci, sur la nôtre. C'est pourquoi
nous y faisons appel. Toutefois, même si les conditions nécessaires
pour le faire se trouvaient réunies¹³, nous n'avons pas voulu faire
une étude de droit comparé au sens strict. Plus précisément, nous
avons fourni des éléments d'information sans procéder à la compa-
raison proprement dite. Par ailleurs, nous nous sommes efforcés
d'attirer discrètement l'attention du lecteur lorsque nous traitons de
la jurisprudence et de la doctrine américaines ou ontariennes.

Nous tenons aussi à préciser l'objet de notre recherche. Nous
avons tenté de faire le point sur la jurisprudence arbitrale relative
aux *questions de fond* en matière de congédiement. Sont donc
exclues de notre analyse (sauf de manière incidente lorsque
nécessaire) toutes les questions de procédure : juridiction de
l'arbitre, avis de congédiement incomplet, prescription du recours,
fardeau de la preuve, etc.

10. Voir par exemple : G.H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *Droit du travail*, (8^e éd.), Précis Dalloz, Paris, 1976, pp. 107 et ss ; J. PELISSIER, *La réforme du licenciement*, Éditions Sirey, Paris, 1974, IX, 190 p. ; P. RONGERE, *Le Licenciement*, Collection : les droits des travailleurs, Les éditions ouvrières, Paris, 1977, 247 p.

11. Voir : *Loi du 13 juillet 1973*, n° 73-680. Le texte de cette loi est annexé au livre de J. PELISSIER, *Ibid.*, p. 177.

12. Le procédé n'est pas inusité, même en l'absence d'un lien aussi clair que ce n'est le cas ici. René DAVID écrit à ce propos :

« ...La loi peut bien avoir un caractère national ; le droit, lui, ne s'identifie jamais à la loi. La science du droit a, par sa nature même de science, un caractère transnational. Ce qui est édicté, écrit, jugé dans un autre pays, de même structure et de même tradition que le nôtre, peut influencer sur la manière dont le droit de notre pays sera expliqué, interprété, et parfois même renouvelé en dehors même de toute intervention du législateur... »

Les grands systèmes de droit contemporain, sixième édition, Précis Dalloz, Paris, 1974, p. 9.

13. Les deux conditions essentielles sont la comparabilité des termes et celle des ordres juridiques concernés.

De plus, le lecteur ne trouvera pas dans ces pages un examen exhaustif de la théorie des droits de gérance, pas plus qu'un exposé complet des principes de notre droit disciplinaire. Pour ce faire, notre échantillon de décisions est trop restreint, les mesures autres que le congédiement ayant été laissées de côté. Par ailleurs, nous couvrons toute cette matière que cela n'eût pas suffi. Il aurait certainement fallu examiner d'autres sujets comme par exemple les griefs liés à l'ancienneté.

Pour les fins présentes, nous considérons comme acquis le droit de l'employeur de diriger son entreprise, lequel comprend le droit de renvoyer un salarié, dans certaines circonstances, à condition de le faire en conformité avec la convention collective, sa décision étant sujette au contrôle ultime de l'arbitre.

C'est donc une étude de droit positif que nous présentons aujourd'hui. L'état de la jurisprudence n'est pas mis en question, il est simplement exposé au grand jour. L'étude à caractère normatif viendra plus tard quand nous aurons couvert l'ensemble des mesures disciplinaires et des mesures administratives qui y sont apparentées.

Il découle de ce qui précède qu'il est préférable de nous abstenir de faire une analyse critique approfondie de toutes les décisions étudiées. Nous l'avons fait partiellement à l'occasion. Cependant, le lecteur averti percevra facilement que la majorité sinon la totalité des sujets qui sont ressortis de notre classification seraient susceptibles d'être repris dans une étude particulière. Nous continuons — avec d'autres chercheurs — notre travail dans cette optique.

En dernier lieu, nous mettons le lecteur en garde contre ce que nous appelons « la tentation des pourcentages ». Il est facile, à partir de nos données, de départager numériquement les rejets de griefs¹⁴. Cependant, les résultats ne peuvent être significatifs. La première raison en est que le nombre de décisions retenues est dans la plupart des cas trop restreint. Mais, même dans l'hypothèse contraire, l'échantillon de griefs soumis à l'arbitrage n'est pas aléatoire ; on peut présumer en effet que le syndicat procède à un filtrage des griefs avant de les envoyer au stade de l'arbitrage. Si tel est le cas — en d'autres termes si les *bonnes causes* seulement sont soumises à l'arbitrage — on devrait s'attendre à trouver un faible pourcentage de rejets du grief. Cependant, les choses ne sont pas si simples. En effet, il est probable que la décision de congédier n'est pas indépendante de l'état de la jurisprudence sur la question ; en d'autres termes, si les employeurs, du moins les

14. De la même façon, il est possible de tracer le profil des arbitres.

mieux informés, ne congédiaient les salariés qu'après s'être assurés que les critères fixés par la jurisprudence sont présents, cela tendrait à augmenter le pourcentage de rejets. En conséquence, ce n'est qu'avec la plus grande prudence qu'on doit manier ce genre de mesure. Nous avons préféré, en la matière, l'abstinence à la tempérance.

PARTIE I

**DE LA NOTION ET DU CADRE JURIDIQUE
DU CONGÉDIEMENT**

CHAPITRE I

LA NOTION DE CONGÉDIEMENT

INTRODUCTION

Dans ce premier chapitre, nous présentons le concept du « congédiement » et l'analysons abstraitement. Nous procédons en deux étapes. Dans un premier temps, nous le situons dans la notion plus générale de « cessation définitive de l'emploi ». Pour ce faire, nous définissons et exposons les caractéristiques des principales composantes de cette dernière notion. Nous pouvons ainsi faire ressortir les caractéristiques qui sont propres au congédiement. Dans un deuxième temps, nous déterminons et classifions les motifs qui peuvent être invoqués à son occasion.

Section 1 — Le congédiement et la cessation définitive de l'emploi

Le congédiement ne représente qu'une des facettes de la cessation définitive de l'emploi. Cette dernière notion constitue donc le cadre général de notre recherche. Elle peut prendre plusieurs formes, les principales étant le « licenciement », la « démission » et le « congédiement » (ou renvoi). Les définitions qui suivent servent de fondement à notre classification des motifs de congédiement, ce dernier seul ayant fait l'objet de notre examen.

A — Le licenciement

Nous définissons le « licenciement » comme le fait pour un employeur de mettre fin au contrat individuel de travail qui le lie à un salarié, pour des motifs internes à l'entreprise ou liés à la conjoncture économique.

La principale caractéristique de ce concept se trouve dans les motifs sous-jacents. C'est en effet à cause d'un changement dans l'entreprise ou son environnement immédiat que l'employeur décidera de licencier des salariés. La reconversion industrielle d'une entreprise et la réduction de la demande d'un produit sont deux exemples qui mettent en relief ce type de changement.

Par ailleurs, nous ne donnons pas au licenciement un sens disciplinaire parce que les motifs invoqués échappent à la personne même du salarié ; il n'y a donc pas de faute de sa part.

B — La démission

Le salarié peut aussi quitter son emploi de son propre chef ; le contrat de travail étant bilatéral, il est normal qu'il en soit ainsi. Le fait que ce soit le salarié qui prenne l'initiative de ce geste constitue la différence la plus marquée entre ce concept et le licenciement. De plus, comme nous le verrons dans un chapitre ultérieur, la démission, dans certains cas, pourra être considérée comme un congédiement déguisé parce que la décision et le consentement volontaire du salarié auront été viciés par les pressions indues de l'employeur.

C — Le congédiement

Plusieurs termes ou expressions sont ordinairement employés pour désigner le congédiement. Les synonymes ne manquent pas et des expressions populaires bien imagées sont aussi utilisées. Ainsi « donner congé », « renvoyer », « remercier » et « chasser » sont souvent employés indifféremment ; de plus certaines expressions telles que « mettre à la porte » ou « flanquer à la porte » nous sont familières.

Contrairement au licenciement, le congédiement aurait comme motif sous-jacent *un changement dans les caractéristiques du salarié*. Ce changement ne serait pas nécessairement rattaché à une faute de sa part. Il s'ensuit que le congédiement n'aurait pas toujours un sens disciplinaire¹⁵.

Cette distinction entre le congédiement disciplinaire d'une part et non disciplinaire d'autre part semble bien implantée dans le droit régissant la fonction publique. Dans le premier cas, on parle de « destitution » alors que dans le deuxième on fait référence au « congédiement administratif »¹⁶.

15. Il n'y a pas de consensus entre les auteurs sur cette question ; ainsi DION ne retient que le motif disciplinaire. Voir : G. DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, P.U.L., Québec, 1976, p. 90. De plus, voici ce qu'affirme l'arbitre G. Dulude :

« ...Il est d'usage courant, sur le continent nord-américain, que les mesures disciplinaires imposées sont l'avertissement ou réprimande, la suspension plus ou moins prolongée, et en fin de compte le congédiement.

À mon sens, le congédiement n'est pas à proprement parler une mesure disciplinaire puisqu'il n'a pas pour fin première l'amélioration du rendement de travail de la part d'un individu salarié à l'égard de son employeur.

Le congédiement n'est qu'en somme qu'une manifestation du droit de résiliation de la part de l'employeur du contrat individuel de travail par suite du défaut de l'employé, par inaptitude ou mauvaise volonté, de remplir convenablement ses obligations contractuelles... ».

Voir : *Ville de Chateauguay-Centre v. Fraternité des policiers de Chateauguay-Centre Inc.*, (1973) S.A.G. 1283, à la page 1291, G. Dulude, arbitre.

16. Voir : P. GARANT, *La fonction publique canadienne et québécoise*, P.U.L., Québec, 1973, pp. 324-25.

Dans le cadre de cette étude, nous retiendrons cette notion administrative du congédiement par opposition au congédiement-sanction ou disciplinaire. Nous aurons l'occasion, dans la seconde section de ce chapitre, de définir plus à fond chacune de ces deux catégories.

D — La retraite

La retraite représente une autre forme de cessation de l'emploi. La retraite peut être volontaire ou obligatoire. Dans le premier cas, on pourrait l'assimiler à une démission tandis que dans le second c'est le congédiement administratif qui pourrait être retenu, du moins sur le plan de l'analyse conceptuelle. Cette dernière position s'appuie d'ailleurs sur le fait que nous retrouvons dans la retraite obligatoire les principales caractéristiques du congédiement. En effet, elle est permanente et décidée par l'employeur, au motif d'un changement dans les caractéristiques du salarié. Parce que ce dernier aurait atteint un âge donné, il serait présumé incapable de fournir un travail satisfaisant.

Nous nous contenterons, pour l'instant, de signaler cette méthode d'analyse de la retraite obligatoire. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de l'étudier plus à fond dans la deuxième partie.

E — Le non-renouvellement du contrat de travail

Enfin, le non-renouvellement du contrat de travail 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 enseignants 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 légales¹⁷, 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.

SOMMAIRE

La classification des modes de cessation d'emploi que nous avons retenue ne vaut que pour les fins de notre étude. Celle-ci porte exclusivement sur le congédiement tel que défini. Pour le reste, les auteurs ne s'accordent pas sur le sens de ces termes¹⁸.

17. *Loi de l'instruction publique*, S.R.Q. 1964, c. 235, art. 219.

18. Voir : C. D'AOUST, F. DELORME, A. ROUSSEAU, « Les causes de la cessation de l'emploi : classification et sémantique », *La gazette du travail*, vol. LXXV, n° 12, 1975, pp. 827 et ss.

Section 2 — L'analyse des motifs du congédiement

Le congédiement se comprend donc comme le renvoi permanent d'un salarié, au motif d'un changement dans ses caractéristiques personnelles. Ce changement doit cependant être perçu comme un manquement grave par l'employeur.

Ce dernier peut recourir au congédiement pour une multitude de motifs. La classification que nous proposons ¹⁹ sépare ces motifs en deux groupes. Le premier inclut les manquements d'ordre disciplinaire. Nous retrouvons dans le second les manquements non-disciplinaires qui sont corrigés par des mesures administratives.

A — Distinction entre mesures disciplinaires et non-disciplinaires

Les notions de « discipline industrielle », de « faute disciplinaire » et de « sanction disciplinaire » ont déjà fait l'objet de plusieurs définitions par les auteurs. Pour notre part, nous croyons que l'élément déterminant dans la distinction entre la mesure disciplinaire et non disciplinaire, c'est la faute du salarié et corrélativement l'intention de l'employeur dans l'application de la mesure corrective (e.g. veut-il punir?). Nous donnons entre autres à la sanction disciplinaire un sens négatif, à caractère punitif et répressif ²⁰. Ainsi la sanction devrait être utilisée uniquement lorsqu'il y a eu faute et non pas pour corriger un manquement involontaire du salarié. Ceci n'implique évidemment pas que l'employeur, dans ce dernier cas, aura les mains liées ou qu'il ne pourra réagir. Il aura la liberté de prendre toutes les mesures administratives (congédiement inclus) susceptibles de corriger ce manquement involontaire. Si un congédiement devient nécessaire, il ne devra cependant pas être perçu dans le sens d'une sanction. Le résultat sera le même, dira-t-on, mais pas l'intention. De plus, dans ce congédiement administratif, nous ne retrouverons pas la notion de dissuasion ou d'exemplarité qui apparaît souvent dans le domaine disciplinaire.

B — Les manquements d'ordre disciplinaire

Ce premier groupe est celui qui comprend le plus d'éléments. Nous y retrouvons en effet des manquements individuels et collec-

19. Cette classification est résumée dans le tableau I, annexé à la fin de la présente section.

20. Tout en étant répressive, la sanction a cependant comme but la modification d'un comportement déviant. Même si à court terme la sanction peut véhiculer un sens négatif, on lui retrouve à long terme un sens éminemment plus positif (e.g. réhabilitation du salarié). Sur la notion de sanction disciplinaire, voir : *Noranda Metal Industries Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1975) S.A.G. 5, L.B. Courtemanche, arbitre.

tifs qui peuvent être reliés, soit à l'exécution d'un travail précis 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 dans quatre grandes sous-catégories qui pourront être subdivisées à leur tour. Dans le cadre de ce chapitre, nous n'élaborerons cependant pas sur leur contenu précis²¹. Nous nous contenterons plutôt de présenter les principales caractéristiques de chacune et de citer quelques exemples.

Les sous-catégories disciplinaires retenues dans notre classification²² sont :

- 1) les fautes reliées à des activités collectives ;
- 2) les fautes reliées à la conduite personnelle du salarié ;
- 3) les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'emploi ;
- 4) les fautes reliées à l'exécution d'un travail précis.

1 — *Les fautes reliées à des 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 entre autres les actes relatifs à la grève illégale, aux comportements fautifs sur la ligne de piquetage et aux activités des représentants syndicaux en général.

2 — *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

21. L'analyse détaillée sera entreprise lors de l'étude de la jurisprudence dans la seconde partie de cette monographie.

22. Plusieurs auteurs ont proposé des classifications plus ou moins sophistiquées des motifs du congédiement. 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 ed.) B.N.A. Inc., Washington, 1961, IX, 315 p. ; J. VOULET, *La rupture du contrat de travail* (2e ed.) J. Delmas et Cie, Paris, 1963. La classification que nous proposons s'inspire de celle d'O.W. PHELPS, *Discipline and Discharge in the Unionized Firm*, Institute of Industrial Relations, University of California Press, Berkeley and Los Angeles 1959, 149 p. Ce dernier auteur 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, *Ibid*, p. 58.

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.

3 — *Les fautes reliées aux attitudes au travail ou vis-à-vis l'emploi*

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 manquements à la sécurité industrielle en général.

4 — *Les fautes reliées à l'exécution spécifique d'un travail*

Cette dernière sous-catégorie pose un problème car les manquements qu'elle représente peuvent se situer dans une zone grise entre les champs disciplinaire et non disciplinaire. En effet, comme nous le verrons, un manquement du salarié dans l'exécution spécifique de son travail relève de l'insuffisance ou de l'inaptitude professionnelle, cette dernière n'étant pas comprise dans le champ disciplinaire. Cependant des actes fautifs pourront être facilement assimilés à cette notion quand ils devraient plutôt être classifiés dans le domaine disciplinaire. Nous pensons à des actes de négligence qui peuvent à la limite représenter de l'insubordination. Le salarié est alors 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, par exemple. En principe, la mesure disciplinaire devrait alors s'appliquer, non pas en fonction de la conséquence du manquement mais plutôt en vertu de l'acte fautif qui en est la source. Nous reconnaissons qu'en pratique il pourra s'avérer difficile de déterminer s'il y a faute ou non de la part du salarié.

C — Les manquements non-disciplinaires

Tel que mentionné précédemment, cette deuxième catégorie se rapporte à l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle du salarié. Il pourra alors s'agir d'un manquement involontaire dans l'exécution d'un travail ou d'une incapacité qui en empêchera l'exécution (partielle ou totale). Les manquements auxquels nous faisons allusion se différencient des manquements disciplinaires sous plusieurs aspects²³. Par exemple, il est ici seulement question de rendement au travail ; on ne discute plus des attitudes personnelles du salarié ou de son comportement général au travail (ou ailleurs). Contrairement aux motifs disciplinaires qui avaient le plus souvent une connotation morale, les manquements dont nous parlons maintenant sont plus neutres. La preuve en est aussi plus impersonnelle ; on évalue, en effet, la performance ou le rendement par rapport à des standards de production établis objectivement²⁴. Enfin le salarié en cause pourra être jugé incapable d'exécuter adéquatement le travail demandé.

Nous subdivisons l'insuffisance professionnelle en trois sous-catégories. La première se rapporte à l'incompétence ; nous considérons dans ce cas le mauvais rendement du salarié causée par un manque de connaissances, d'habileté ou d'expérience. La seconde comprend les manquements consécutifs à la maladie ou à des accidents ; nous pensons alors à l'insuffisance physique du salarié. Enfin, la troisième comprend diverses situations qui ont pour conséquence d'empêcher le salarié de fournir sa prestation de travail (e.g. enrôlement, etc.).

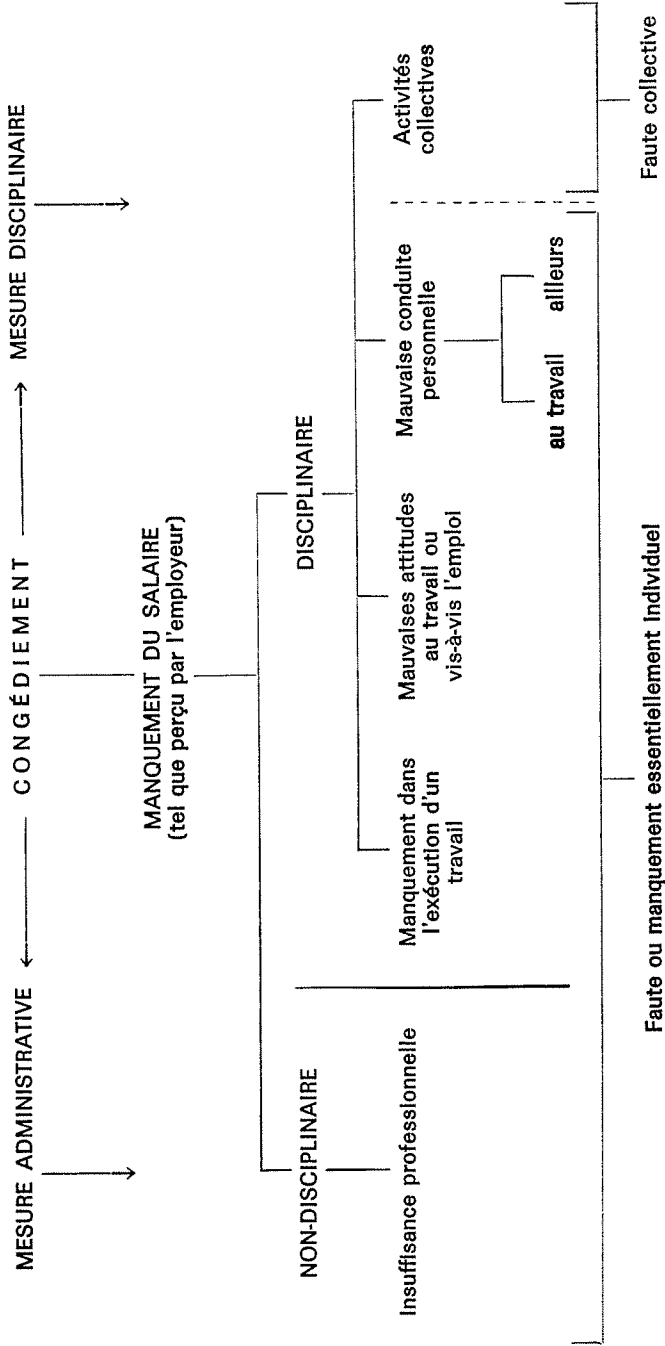
Le fait de proposer une classification, dont la synthèse est présentée ci-après, n'est pas une fin en soi ; c'est plutôt un outil méthodologique qui nous sera utile lors de l'analyse de la jurisprudence. Nous ne prétendons pas qu'elle a une valeur absolue. Comme c'est l'aspect juridique qui sera étudié et non pas l'aspect sociologique ou psychologique nous avons simplifié, pour nos fins, le processus du congédiement en l'articulant autour de la notion de cause à effet. Nous postulons au départ qu'il y a un motif, nous ne cherchons pas à comprendre les facteurs qui ont été déterminants dans la conduite du salarié. En somme, nous avons tenté de réduire une réalité fort complexe à sa plus simple expression.

Les bases conceptuelles de cette recherche étant établies, nous allons maintenant pousser plus à fond et de façon plus concrète l'étude du congédiement.

23. Plusieurs idées exposées ici sont inspirées du chapitre IV de l'ouvrage d'O. PHELPS, *op. cit.*

24. E.g. par l'évaluation des tâches et le « time study ».

Tableau 1
Classification des motifs du congédiement



CHAPITRE II

LE CADRE JURIDIQUE DU CONGÉDIEMENT

INTRODUCTION

L'objet de ce chapitre consiste à étudier sommairement le cadre juridique du congédiement, au Québec, et à présenter les principales règles de droit qui le régissent.

Tout comme le congédiement n'est qu'une composante de la notion de cessation de l'emploi, nous verrons que la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur (congédiement) n'est qu'un des modes mettant fin à ce contrat. Nous verrons de plus que la résiliation unilatérale du contrat de travail peut être régie par les dispositions du *Code civil*, de la convention collective et du *Code du travail*, ou même de certaines lois particulières, selon le cas.

Dans une première section, nous traitons du contrat individuel de travail et de son contenu « obligationnel ».

La deuxième section porte principalement sur l'étude de la rupture unilatérale de ce contrat par l'employeur, dans le régime juridique du *Code civil* et dans celui de la convention collective.

Dans chacun des cas, les principales règles de droit ne sont présentées que très sommairement. En effet, nous supposons que le lecteur a déjà une connaissance suffisante des questions qui seront abordées²⁵. Cet exposé n'est donc qu'un rappel de certaines notions qui sont pertinentes à notre sujet.

Section 1 — Le contrat individuel de travail

Quel que soit le milieu où un individu travaille, qu'il soit syndiqué ou non, il a, règle générale, un contrat de travail qui le lie à son employeur²⁶. Comme le congédiement représente une rupture

25. Dans le cas contraire, nous le renvoyons aux sources citées en notes infrapaginales.

26. À cet égard, le cas des fonctionnaires semble particulier. De fait, parce que ces derniers sont nommés, une certaine jurisprudence et quelques auteurs ne retiennent pas le courant de la théorie contractuelle pour représenter leur lien juridique avec l'État. Cette théorie, dite de l'acte unilatéral (de l'État) est cependant récente et ne fait pas l'unanimité tant dans la jurisprudence que dans la doctrine. Voir à ce sujet : GARANT, *op. cit.*, pp. 22-23 et pp. 27-41.

unilatérale de ce contrat, il importe d'en connaître, au départ, les principales caractéristiques²⁷.

A — Définition et objet du contrat individuel de travail

De multiples définitions du contrat individuel de travail ont été données par les auteurs ; nous proposons la suivante :

« ...un contrat 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... »²⁸

Cette définition met en relief le caractère distinctif de ce contrat, soit le lien de subordination ou de préposition qui est représenté par le pouvoir de contrôle de l'employeur sur l'employé.

L'objet du contrat de travail est double. D'une part, on retrouve l'obligation du salarié de fournir une prestation de services et d'autre part, en contrepartie, l'obligation pour l'employeur de payer le salaire convenu.

En outre, l'effet principal de ce contrat consiste à donner à un individu le statut de salarié ; c'est d'ailleurs le mode normal d'acquisition de cette qualité. Il s'établit ainsi un lien juridique entre le salarié et son employeur et c'est parce que ce lien existe que le salarié pourra bénéficier des diverses dispositions du *Code civil*, de la convention collective et du *Code du travail*²⁹ ou de certaines lois particulières.

27. Plusieurs auteurs ont décrit en détail le contrat individuel de travail. Pour le Québec, voir : C. D'AOUST, *Le contrat individuel de travail en droit québécois*, Librairie des Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1971, IX, 96 p. ; R. DOUCET, « La résiliation du contrat de travail en droit québécois », *Revue Thémis*, V. 60 n° 2, 1974, pp. 249-316 ; R. GAGNON, L. LEBEL et P. VERGE, *Droit du Travail en vigueur au Québec*, P.U.L., Québec, 1971, X, 441 p. ; L.M. GOUIN, « Du contrat de travail », *Revue trimestrielle canadienne*, vol. XXL, n° 81, mars 1935, pp. 27 et ss. ; A. ROUSSEAU, *Introduction aux rapports individuels de travail en droit québécois*, Librairie de l'Université de Montréal, Montréal, 1973, XXII, 240 p. La doctrine française abonde aussi sur ce sujet ; voir entre autres : CAMERLYNCK et LYON-CAEN, *supra*, note 10 ; P.D. OLLIER, *Le droit du travail* (Collection U), A. Colin, Paris, 1972, pp. 68 et ss. ; C. ORLIAC, *Le contrat de travail*, P.U.F., Paris, 1969, 128 p. ; J. BROCHARD, *Manuel du Contrat de Travail*, Librairie Dalloz, Paris, 1960, Titre premier ; G.H. CAMERLYNCK, *Contrat de Travail*, dans *Traité de droit du travail*, Librairie Dalloz, Paris, 1968, 588 p.

28. D'Acoust, *op. cit.*, p. 5.

29. Nous retenons dans cet exposé le courant classique selon lequel l'entente individuelle (basée sur la notion de « salarié » au sens du droit civil) subsiste dans le cadre juridique de la convention collective. Nous soulignons cependant, sans le rejeter *a priori* qu'un courant doctrinal récent propose plutôt de substituer à la notion classique de « salarié » le concept plus large de « lien d'entreprise » fondé sur le simple fait d'exécuter un travail rémunéré par

B — Le contenu « obligationnel » du contrat de travail

Le contenu de ce contrat se rapporte aux obligations réciproques du salarié et de l'employeur.

1 — Les obligations du salarié

On reconnaît, en général, deux obligations principales au salarié : celle d'exécuter le travail demandé et celle d'être loyal envers son employeur.

La première exige que le salarié soit disponible et qu'il rende la prestation de travail convenue. Le salarié doit, par ailleurs, exécuter cette obligation de façon diligente³⁰. Il doit aussi obéir aux ordres légitimes de son employeur. Cette obligation d'obéissance découle de la subordination juridique du salarié. Sous cette rubrique, le salarié a enfin, selon L.M. Gouin, l'obligation de respecter la discipline générale de l'établissement³¹.

La deuxième obligation fait référence à la loyauté du salarié envers son employeur. Nous y retrouvons, entre autres, l'obligation de ne pas concurrencer déloyalement son employeur et de ne pas divulguer d'informations confidentielles.

2 — Les obligations de l'employeur

Sommairement, l'employeur doit fournir le travail convenu au salarié, c'est-à-dire qu'il doit rendre possible l'exécution de l'obligation réciproque du salarié. Ceci implique que l'employeur doit « donner des directives sur les moyens d'accomplir le travail »³².

Enfin, en plus de devoir payer le salaire convenu, il doit aussi répondre des dommages subis par le salarié dans l'exercice de ses fonctions³³.

Nous aurons l'occasion, lors de l'analyse de la jurisprudence arbitrale d'analyser plus en profondeur chacune des obligations des

l'employeur. Voir à ce sujet : LEBEL, GAGNON, VERGE, *op. cit.*, pp. 22 ; F. MORIN, C. D'AOUST et R. LACHAPELLE « L'accréditation syndicale au Québec », *Relations Industrielles*, v. XXV, n° 3, 1970, pp. 1-44. Voir aussi : *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. La Compagnie Paquet Ltée*, (1959) S.C.R. 206 et *McGavin Toastmaster Limited c. Bernice Letitia Ainscough et al.*, (1976) R.C.S. 718 ; *Boyd Emerson Harris v. Nordair* (1976) C.S. 51. (Dans cette dernière affaire, l'appelante s'est désistée de son pourvoi.)

30. Voir à ce sujet : D'AOUST, *op. cit.*, p. 28 et ss. Sur la notion d'obligation de diligence, voir en particulier : P.A. CRÉPEAU, « Le contenu obligationnel d'un contrat », *Revue du Barreau canadien*, vol. XLIII, n° 1, mars 1965, pp. 34-48.

31. GOUIN, *loc. cit.*, p. 394.

32. D'AOUST, *op. cit.*, p. 38.

33. Au sujet de cette obligation de sécurité voir : CRÉPEAU, *loc. cit.*, pp. 18-23 ; D'AOUST, *ibid.*, pp. 42-3 ; et GOUIN, *loc. cit.*, pp. 409-10.

parties, en particulier celles du salarié, telles qu'on les retrouve sous le régime de la convention collective.

En pratique, les motifs allégués pour justifier un congédiement se rapportent souvent à l'inexécution (ou à la mauvaise exécution) d'une obligation par le salarié. Par ailleurs, même si en théorie les obligations réciproques sont peu nombreuses, les manquements à ces dernières se présenteront sous plusieurs formes.

Ayant établi le contenu du contrat individuel de travail, nous pouvons maintenant étudier les différentes modalités de sa cessation.

Section 2 — De la résiliation unilatérale du contrat de travail

Dans un premier temps, nous étudierons les principales règles de droit régissant la fin du contrat, dans le cadre juridique du *Code civil*. Nous situerons ainsi la notion de « résiliation unilatérale » et verrons qu'elle n'est qu'un mode, parmi d'autres, utilisé pour mettre fin au contrat de travail.

Par la suite, nous étudierons cette résiliation de la part de l'employeur, dans le cadre juridique de la convention collective. Tout en indiquant les principales règles de droit, nous soulignerons au passage les principales différences entre les deux régimes à l'étude ³⁴.

A — La fin du contrat individuel de travail selon le *Code civil* du Québec

Le contrat individuel de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le premier cas, le moment de l'échéance ou de l'extinction du contrat a été déterminé à l'avance. Dans le second cas, il n'y a rien de précisé à ce sujet et, compte tenu de certaines dispositions de la loi, une partie pourra décider d'y mettre fin. Pour chacun de ces cas, il existe un mode particulier d'extinction. De plus comme le contrat de travail obéit aux règles communes aux contrats, d'autres modes pourront aussi s'appliquer.

Nous débuterons par les modes généraux d'extinction qui s'appliquent, quelle que soit la durée du contrat.

34. Voir à ce sujet, mais pour l'Ontario : J.A. WILLES, *The Employment Relationship and Discharge and Discipline*, Reprint Series, No 30, Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston, 1976, 10 p.

1 — Modes généraux d'extinction du contrat de travail

i) L'accord mutuel des parties

Les parties peuvent mettre fin au contrat par accord mutuel, de la même manière qu'elles ont pu contracter mutuellement des obligations³⁵.

ii) L'inexécution des obligations

Comme dans tous les contrats bilatéraux, les parties au contrat individuel de travail s'attendent à l'exécution réciproque des obligations volontairement contractées. Si une des parties refuse d'exécuter ou exécute mal ses obligations, l'autre partie peut mettre fin immédiatement au contrat de travail, sans avoir à passer par l'intermédiaire des tribunaux³⁶. On parle alors de résiliation unilatérale du contrat de travail.

Cette résiliation unilatérale et immédiate doit cependant être motivée. Le congédiement ou la démission du salarié doivent donc reposer sur une cause valable³⁷, à la suite d'une faute suffisamment grave du co-contractant qui rende impossible le maintien des relations contractuelles³⁸.

iii) L'impossibilité d'exécution

Le contrat de travail se termine aussi lorsque sans sa faute, une partie devient incapable de remplir le service convenu³⁹. Nous pensons ici à des cas de maladie prolongée du salarié ou même des accidents qui l'empêchent de fournir sa prestation de travail.

iv) Le décès d'une partie

Enfin, la mort du salarié, selon l'article 1668 c.c., met toujours fin au contrat de travail. Cependant, tel n'est pas toujours le cas lorsque l'employeur décède.

Étudions donc maintenant la fin du contrat de travail selon qu'il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

35. Voir : art. 1022 c.c., alinéa 3.

36. C'est d'ailleurs une solution d'exception car en principe, en matière contractuelle, la partie lésée doit recourir au tribunal civil pour obtenir la résiliation judiciaire du contrat. Voir : GAGNON, LEBEL, VERGE, *op. cit.*, pp. 40-1 ; *Dupré Quarries Ltd v. Dupré*, [1934] R.C.S. 528.

37. Cette notion n'est pas explicitée dans le *Code civil*. Comme l'indique R. Doucet : « ...il s'agit là d'une question de fait (...) qui est laissée à l'arbitrage du juge... », *loc. cit.*, p. 276.

38. Voir : ROUSSEAU, *op. cit.*, p. 179.

39. Art. 1668 c.c., premier alinéa.

2 — La fin du contrat à durée déterminée

Le contrat, à durée déterminée, est celui auquel une échéance précise a été rattachée. Il prend fin à l'arrivée de cette échéance ⁴⁰ sans qu'aucun avis ne soit requis. Il ne peut être résilié, avant l'arrivée du terme, sauf dans les cas étudiés précédemment. Par ailleurs, il peut être renouvelé tacitement à son échéance.

3 — La fin du contrat à durée indéterminée

Enfin le contrat à durée indéterminée peut être résilié par une des parties en tout temps, à la condition de respecter le délai-congé ⁴¹.

Pour terminer, examinons rapidement quels sont les recours des parties en cas d'inexécution des obligations.

B — Recours en cas d'inexécution

Si un salarié démissionne avant le terme de son contrat ou ne donne pas un préavis suffisant, l'employeur peut en pratique réclamer des dommages-intérêts, l'exécution forcée en nature étant considérée la plupart du temps comme impossible à cause du caractère personnel du contrat.

De son côté, le salarié qui se croit injustement congédié, avant l'expiration de son contrat ou qui ne reçoit pas un délai-congé suffisant, peut lui aussi poursuivre son employeur et réclamer des dommages-intérêts (ou son salaire). Il pourrait même réclamer l'exécution spécifique de l'obligation (fournir le travail convenu) mais comme nous venons de le voir cette demande n'est généralement pas admissible.

Signalons enfin que les recours des parties sont exercés devant un tribunal de droit commun et que les règles en matière de preuve qui s'appliquent alors sont celles du droit civil ⁴².

C — Le congédiement dans le régime juridique de la convention collective

Nous avons étudié, dans la section précédente, les dispositions légales du *Code civil* particulières à la résiliation unilatérale du contrat de travail. Dans le cadre de la convention collective, les parties pourront de plus négocier des clauses propres à ce sujet.

40. Art. 1138, c.c., alinéa 11.

41. Art. 1668, c.c., alinéa 3 ; sur la notion de délai-congé, voir : D'AOUST, *op. cit.*, pp. 86 et ss. ; DOUCET, *loc. cit.*, pp. 282-9.

42. Voir à ce sujet : A. NADEAU et L. DUCHARME, *Traité de droit civil du Québec : La preuve en matières civiles et commerciales*, Wilson et Lafleur, tome IX, Montréal, 1965, XIV, 643 p.

Ainsi les salariés vont tenter d'obtenir une certaine sécurité d'emploi et de se soustraire à l'arbitraire potentiel de l'employeur en limitant les pouvoirs de ce dernier.

Le respect de l'ancienneté et le congédiement pour « une cause juste et suffisante » sont deux exemples fréquemment utilisés pour atteindre cet objectif. D'autres limites peuvent aussi être négociées. Ainsi une clause de la convention pourra obliger l'employeur à recourir à une discipline où les sanctions sont imposées progressivement, à donner les motifs du congédiement par écrit au syndicat ou même à effacer du dossier du salarié les infractions lorsqu'un certain laps de temps s'est écoulé.

Mais la convention contient aussi des recours particuliers. En effet, en vertu du seul contrat individuel de travail, le salarié congédié, s'il veut contester la décision de l'employeur, doit se présenter devant un tribunal de droit commun. Le remède consiste généralement dans l'obtention de dommages-intérêts.

Dans le cadre du droit collectif le syndicat qui croit que le salarié a été injustement congédié doit plutôt soulever un grief qui pourra, à la limite, être soumis à l'arbitrage. En effet, selon le *Code du travail*, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être soumise à un tribunal d'arbitrage qui rend alors une décision finale liant les parties ⁴³.

Les pouvoirs de l'arbitre sont déterminés dans un premier temps par la loi qui prescrit entre autres qu'il est maître de la procédure, lors de l'audition du grief ⁴⁴. Ses pouvoirs peuvent être aussi régis par la convention collective. Cette dernière peut, en effet, limiter la juridiction de l'arbitre et fixer des frontières à ses pouvoirs curatifs, en particulier dans le domaine disciplinaire ⁴⁵. À ce titre particulier, mentionnons que l'arbitre peut dorénavant modifier une sanction disciplinaire à moins que la convention n'ait prévu explicitement une telle mesure pour la faute reprochée au salarié ⁴⁶.

43. *Code du travail*, art. 89.

44. Voir à ce sujet : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, pp. 61 et ss. ; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Canada Law Book Limited, Ontario, 1977, chapitre 2 ; F. MORIN, *Rapports collectifs du travail au Québec (1978)*, Les Éditions Thémis Inc., Montréal, 1978, 348 p., aux pp. 197 et ss. Soulignons que le *Code du travail* fut amendé récemment par le projet de loi 45, sanctionné le 22 décembre 1977 et mis en vigueur par proclamation, publiée dans la *Gazette officielle du Québec*, (n° 5, le 1^{er} fév. 1978). Plusieurs dispositions concernent l'arbitrage de griefs et les pouvoirs de l'arbitre.

45. Pour une analyse des pouvoirs de l'arbitre en matière disciplinaire, voir : MORIN et BLOUIN, *ibid.*, pp. 299 et ss.

46. Voir l'art. 88m C.t.

En terminant la description du cadre juridique du congédiement au Québec, mentionnons deux lois qui régissent entre autres le congédiement de deux catégories particulières de salariés. Il s'agit de la *Loi de l'instruction publique*⁴⁷ pour les enseignants des niveaux primaire et secondaire et de la *Loi de la fonction publique*⁴⁸ pour les fonctionnaires du gouvernement. Ces deux secteurs ne feront pas l'objet d'une analyse dans le cadre de cette recherche. Nous renvoyons cependant le lecteur aux ouvrages du professeur Patrice Garant⁴⁹ qui a analysé le congédiement dans ces deux régimes particuliers.

47. *Loi de l'instruction publique*, S.R.Q. 1964, c. 234 et amendements, art. 203 par. 2, 218, art. 219.

48. *Loi de la fonction publique*, S.R.Q. 1965, c. 13 et amendements.

49. P. GARANT, *Droit et législation scolaire*, McGraw Hill Edit., Montréal 1971, XVI, 504 p. et P. GARANT et M. MORIN, *La fonction publique canadienne et québécoise*, P.U.L., Québec 1973, XXIV, 463 p.

CHAPITRE III

SOURCES ET PORTÉE DE LA JURISPRUDENCE ARBITRALE

INTRODUCTION

Les bases conceptuelles et juridiques du congédiement étant établies nous traiterons maintenant de la jurisprudence dans le cadre de l'arbitrage de griefs.

Dans la première section nous décrivons sommairement les sources de la recherche. Les deuxième et troisième sections portent sur l'utilité de même que sur les limites de l'analyse jurisprudentielle dans l'arbitrage de griefs au Québec.

Section 1 — Sources de la recherche

A — Séries de jurisprudence étudiées

Les séries de jurisprudence étudiées sont :

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 à 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 à R.D.C.D., ce recueil reproduit intégralement les décisions. Sommairement, les sentences publiées sont regroupées dans trois grands secteurs : le privé, le public et le para-public.

Pour le secteur privé, on rapporte 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 de l'Hydro-Québec. Cette série touche donc à tous les grands secteurs de l'activité économique. Nous soulignons 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*. 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 de la province du Québec. Les décisions se rapportant à ce recueil sont généralement présentées sous la forme d'un résumé.

B — Période étudiée

L'analyse se limitera, sauf exception, au territoire québécois et portera sur la période 1961-1977 inclusivement. Notre objectif consiste à étudier les secteurs et catégories de salariés où le recours à l'arbitrage des griefs est possible et utilisé. Par ailleurs, nous avons choisi 1961 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 forme de recueil et parce que c'est à cette date que les décisions des tribunaux d'arbitrage de griefs sont devenus obligatoires pour les parties ⁵⁰.

Section II — La jurisprudence et l'arbitrage de griefs au Québec

La lecture de décisions arbitrales permet de dégager les constatations suivantes :

- a) à l'audience, les parties tant syndicale que patronale citent fréquemment des décisions antérieures pour appuyer leurs prétentions respectives ;
- b) les arbitres, dans leur décision, discutent du mérite et de la pertinence des décisions qui leur sont présentées ;

50. Voir l'amendement, (ELIZ. II, 9-10 chap. 73 art. 24 par. 5 et 6) à la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, ch. 162 A. Le législateur avait déjà en 1944 rendu les sentences arbitrales obligatoires dans les services publics par la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, S.Q. 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 lockout 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 p., à la p. 191.

c) les arbitres, de leur propre chef, citent des jugements pour renforcer leur raisonnement et leurs conclusions.

La publication⁵¹ des décisions a de toute évidence un impact sur ces phénomènes, mais elle soulève certaines questions quant à la valeur réelle de la jurisprudence dans ce contexte.

En d'autres termes, les arbitres sont-ils liés par les décisions des tribunaux et des autres arbitres de griefs ? Cette question ne sera qu'effleurée ici, vu qu'elle ne fait pas l'objet de notre recherche. Il s'agit en somme de règles et de principes discutés de manière élaborée par les auteurs mentionnés dans les notes infrapaginales.

1 — Analyse de la question

Il importe, dans un premier temps, de faire une distinction entre les décisions des tribunaux sur des questions de droit traitant de l'arbitrage de griefs et les décisions des arbitres.

Il est clair que les décisions de la Cour suprême lient les arbitres. Une seule décision de cette Cour peut même avoir force de loi, à certaines conditions. Il en va ainsi d'une jurisprudence constante de la Cour d'appel et de la Cour supérieure⁵².

Qu'en est-il maintenant des décisions des arbitres ?

Nous croyons que l'autorité du précédent⁵³ en matière d'arbitrage n'a pas la même force obligatoire qu'au niveau de la Cour suprême. Les arbitres ne seraient donc pas liés par la jurisprudence des autres arbitres. Nous devons tout de même tempérer cette

51. 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. CHERNE, « Should Arbitration Awards Be Published ? », *Arbitration Journal*, V. I (n.s.) n° 4, 1946, pp. 425-28 ; J.W. TAYLOR, « Reporting of Labour Arbitration : Pro and Con », *Arbitration Journal*, Vol. I (n.s.) n° 4, 1946, pp. 420-24.

52. Sur toute cette question, consulter : L.P. PIGEON, *Rédaction et interprétation des lois*, Éditeur officiel du Québec, 1965, pp. 36-37 ; A. POPOVICI, « Dans quelle mesure la jurisprudence et la doctrine sont-elles source de droit au Québec ? », *Revue juridique Themis*, vol. 8 n° 2, 1973, pp. 189-99.

53. La pertinence d'appliquer la théorie de l'autorité du précédent a fait l'objet de quelques commentaires de la part d'auteurs américains. De façon générale la position de ces auteurs consiste à ne pas souhaiter qu'une telle théorie s'applique à l'arbitrage de griefs. On reconnaît cependant à certaines décisions un tel statut que les arbitres seraient mal venus de s'en écarter sans raisons valables. Voir : F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *How Arbitration Works*, (3^e ed.) B.N.A., Washington D.C., 1977, pp. 365-88 ; P. HARRIS, « Precedent in Arbitration », *Arbitration journal*, vol. 32 n° 1, mars 1977 ; W.H. McPHERSON, « Should Labour Arbitrators Play Follow the leader ? » *Arbitration Journal*, V. IV (n.s.), 1949, pp. 163-70 ; J.F.W. WEATHERILL, « The Binding Force of Arbitration Awards », 8 L.A.C., pp. 323-28 ; MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 79-82.

affirmation car en certaines occasions les arbitres ne peuvent ignorer l'existence d'une décision antérieure. Il existe de fait deux types de décisions qui, à certains degrés, lient les arbitres de griefs.

Nous retrouvons, dans un premier temps, les décisions qui revêtent un caractère d'autorité. Sans pour autant les assimiler à la théorie du « *stare decisis* », leur effet est tel qu'un arbitre ne peut en faire fi, à moins de circonstances particulières. On retrouve cette situation lorsqu'une décision a déjà été rendue sur un sujet et qu'un arbitre doit rendre une décision dans une affaire similaire, impliquant la même entreprise et la même convention collective. La première décision aura alors beaucoup d'importance. C'est l'objectif de stabilité dans l'interprétation de la convention collective qui est alors retenu pour adopter les motifs de la première décision. Il en ira de même *a fortiori* si la clause en litige a été reprise intégralement dans une convention collective ultérieure.

Il y a cependant des cas d'exception. L'arbitre pourra ignorer une décision antérieure s'il la juge totalement erronée, s'il croit que la décision avait été rendue sans la connaissance de tous les faits pertinents, ou s'il estime que le contexte et les conditions générales ne sont plus les mêmes.

L'autre groupe de décisions a un caractère essentiellement persuasif. Ce caractère s'applique d'ailleurs à la grande majorité des décisions arbitrales. Dans ce cas, par analogie avec la conception française de la jurisprudence, source de droit, s'il existe une jurisprudence concordante sur une question de droit ou sur des principes de justice, « on peut s'attendre à ce que l'arbitre la suive ou qu'il fasse les distinctions nécessaires pour justifier sa prise de position »⁵⁴.

En somme, nous pouvons affirmer que les arbitres sont liés par les décisions des tribunaux réguliers, mais qu'ils sont libres d'attache, du point de vue juridique, vis-à-vis les décisions rendues par les autres arbitres. Précisons toutefois que dans le premier cas, seules les questions de forme et de procédure au sens large sont touchées, tandis que la jurisprudence arbitrale vise à la fois la forme et le fond.

Section 3 — Les limites de l'analyse jurisprudentielle

L'étude de la notion de jurisprudence à 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

54. MORIN et BLOUIN, *ibid.*, p. 81.

comme une source complémentaire de droit. Cette première limite étant établie, il importe maintenant de souligner les autres limites de cette 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 du travail au Québec. Enfin la troisième concerne certaines caractéristiques de l'arbitrage des 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 congédiement au Québec. Cela résulte de ce que nous n'analyserons que la jurisprudence publiée par les organismes spécialisés.

Généralement les arrêtistes 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 jurisprudence⁵⁵ ; mais les décisions publiées ne représentent qu'un échantillon de toutes les décisions rendues⁵⁶. 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 ne faudra pas généraliser outre mesure.

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 plusieurs conventions collectives. Ces dernières peuvent d'ailleurs différer sensiblement en fonction du groupe de salariés ou des secteurs industriels impliqués. Cette situation est due au fait que notre système de relations de travail admet l'existence de centaines d'unités d'accréditation.

Pour un même sujet il pourra donc y avoir plusieurs règles, et une même question de droit pourra être formulée bien 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 (*mutadis mutandis*) à toutes les conven-

55. MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 82.

56. 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 privé.

tions. Nous croyons cependant que cette difficulté d'application est réduite dans l'étude du congédiement, la notion de « cause juste » de congédiement étant passablement répandue.

Un principe établi par un arbitre, à ce chapitre, pourra donc être plus facilement exporté et appliqué ailleurs. Encore ici, il faudra se garder de généraliser à outrance, car plusieurs autres clauses pourront restreindre ou élargir cette règle générale de la « juste cause ».

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 ceux qui ont négocié 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 »⁵⁷.

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 la même formation académique. Ainsi peuvent être arbitres, des économistes, des psychologues, des avocats, des conseillers en relations industrielles, etc.⁵⁸.

Il faudra donc s'attendre à une certaine diversité dans la rédaction des jugements entre les différents arbitres. Ceci pourra rendre plus difficile l'analyse de la jurisprudence arbitrale.

57. MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 82.

Il est à noter que selon le nouvel article 88m 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 v. Arthurs et al.*, (1969) R.C.S. 85.

58. Environ 60% des arbitres ont une formation juridique. Voir : *Liste annotée d'arbitres de griefs en vigueur jusqu'au 31 décembre 1976*, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. Sur la diversité de la formation des arbitres voir aussi : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 82.

PARTIE II

**ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE ARBITRALE
RELATIVE AU CONGÉDIEMENT**

INTRODUCTION

Nous avons mentionné précédemment que le but ultime du recours à l'arbitrage, dans les cas de congédiements, consiste en une réévaluation de la décision initiale de l'employeur.

En général, dans son processus de révision, le tribunal d'arbitrage examine la validité et la gravité du manquement reproché au salarié et juge si la mesure corrective fut imposée correctement.

La suite chronologique qui amène l'arbitre à rendre une décision est relativement simple. Nous retrouvons, au départ, un manquement du salarié et la décision de l'employeur. Le salarié congédié conteste alors cette décision par la procédure de grief qui ultimement débouche sur l'arbitrage.

Pour sa part, l'arbitre vérifie si le congédiement fut imposé pour une cause juste. Ce dernier concept ne peut se définir qu'en termes généraux.

Comme nous le verrons dans cette seconde partie, la notion de « cause juste » peut toucher chacun des éléments de la suite chronologique décrite ci-haut, en faisant ressortir des principes de justice et des exigences techniques qui doivent être respectées.

Ces principes et exigences se divisent en deux groupes. Certains sont communs à tous les griefs de congédiement, quelle que soit la nature des événements qui l'ont provoqué. Les autres se rattachent au mérite du grief, plus précisément à l'appréciation par l'arbitre des motifs qui ont amené l'employeur à congédier le salarié.

Un premier chapitre traite de certains problèmes qui se posent au moment de l'imposition de la mesure ou de l'arbitrage subséquent. Le deuxième chapitre a trait à certaines questions connexes au grief de congédiement à savoir la distinction entre la démission et le congédiement déguisé et la théorie des circonstances atténuantes. Le troisième chapitre est essentiellement axé sur l'analyse de la jurisprudence pertinente aux motifs allégués pour congédier un salarié ainsi que quelques problèmes spéciaux sur lesquels les arbitres ont eu à se prononcer à quelques reprises. Il s'agit, sommairement, de la retraite obligatoire et du congédiement à cause de tiers.

CHAPITRE I

ÉTUDE DE CERTAINES QUESTIONS PROPRES À TOUS LES GRIEFS DE CONGÉDIEMENT

INTRODUCTION

Lorsqu'un salarié est congédié, l'employeur doit respecter certaines exigences de forme, sans quoi le congédiement imposé sera considéré comme vicié *ab initio*.

Lorsque nous étudions 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 souvent 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 emploi⁵⁹.

Les salariés, en se regroupant en syndicats et en négociant de meilleures conditions de travail, ont tenté d'éliminer l'arbitraire patronal. Une nouvelle tendance à la discipline industrielle s'implante 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 étudions quelques-unes des règles relatives aux formes du congédiement ou à certaines exigences préalables à respecter. Une première section traite des exigences à respecter lors de l'imposition de la sanction. Une deuxième porte sur l'étude de certaines questions qui se posent au moment de l'arbitrage.

Section 1 — Exigences particulières à l'imposition de la mesure correctrice

A — Avis préalable et progressivité de la sanction

En matière disciplinaire, lorsque l'arbitre examine la cause juste et suffisante du congédiement, il exige généralement qu'il y ait eu une progression dans les sanctions et que le salarié ait eu con-

59. Voir à ce sujet : J. LUCIER, « La discipline industrielle : essai de synthèse », *Relations Industrielles*, Vol. XV, n° 3, 1960, pp. 350-60 ; PHELPS, *op. cit.*, pp. 4-8.

naissance que son comportement déviant pourrait être sanctionné par le congédiement. Les arbitres acceptent cependant, dans quelques cas précis, le congédiement sommaire. Dans l'étude de cette question, deux facteurs doivent être considérés : le contenu de la convention collective et la gravité de la faute.

Quelquefois, cette exigence de progressivité de la sanction est incorporée à la convention collective pour les fautes qualifiées de mineures⁶⁰. D'autres types de clauses obligent l'employeur à prévenir, par écrit, le salarié au moins une fois avant de procéder au congédiement⁶¹.

Le principe qui sous-tend la discipline correctrice, caractérisée par la progressivité des sanctions 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.

À l'étude de la jurisprudence, on constate que les arbitres modifient souvent le congédiement en suspension, jugeant que la sanction ultime a été imposée trop hâtivement. Ce faisant, ils croient qu'une sanction moins sévère pourra faire réfléchir le salarié et l'inciter à se corriger⁶².

Un arbitre a déjà 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 présence⁶³.

60. Par exemple, voir : *Le syndicat des employés de Les Industries Ltée v. Les Industries Saguenay Ltée*, (1973) S.A.G. 1137, M.H. Cain, arbitre.

« art. 18.01 — L'employeur peut congédier sans réprimande ni suspension préalable tout salarié pour une raison grave qui nécessite un renvoi immédiat. »

« art. 18.02 — L'employeur peut congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante après l'avoir d'abord réprimandé, puis suspendu. »

61. Voir l'exemple cité dans : *Transport A.B.C. Ltée v. J.G. Brossard*, (1970) S.A.G. 15, à la page 21, J. Simard, arbitre.

62. La sentence arbitrale peut à l'occasion servir de dernière chance au salarié. Voir par exemple : *La Tribune Limitée v. Le syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke Inc.*, R.D.C.D. n° 521-2, le 12 mars 1964, M. le juge R. Ouimet, président.

D'autre part, on trouve dans la jurisprudence des autres provinces des ordonnances de réintégration conditionnelle. Une analogie peut encore une fois être faite avec un concept de droit criminel, la remise de peine ou sursis prévu à l'article 663 1^{er} alinéa.

63. Voir : *Ville de Brossard v. Syndicat des employés de Ville de Brossard* (C.S.N.), (1976) S.A.G. 1037, G. Dulude, arbitre.

Le salarié doit, par ailleurs, être averti que son comportement le destine au congédiement. Ainsi dans un cas de congédiement pour faible rendement, l'arbitre a mentionné que les représentants de l'employeur avaient l'obligation d'informer le salarié des conséquences que pouvaient engendrer ses déficiences au travail ⁶⁴.

L'avertissement préalable et la progressivité des sanctions ne sont cependant pas toujours exigés par les arbitres. Il en est ainsi dans le cas de fautes graves, telles que le vol, le bris délibéré de propriété, etc. De plus, l'application du principe de la progressivité peut varier en fonction du niveau d'emploi. Citons à ce sujet l'arbitre V. Melançon :

« ...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 reçue, se rendent coupables de manquements qui méritent une sanction... » ⁶⁵.

Mentionnons pour terminer que les principes énumérés auparavant font l'objet d'un consensus chez les arbitres, du moins pour la période étudiée dans le cadre de cette recherche.

B — Manquements de l'employeur pouvant amener l'annulation du congédiement

Parmi les facteurs examinés par les arbitres, certains ont trait aux manquements de l'employeur dans l'administration de la discipline et du congédiement. En effet, un principe général veut que l'employeur ne puisse recourir au congédiement s'il est responsable, en tout ou en partie, du manquement reproché au salarié.

Dans l'étude de cette question, nous avons regroupé les reproches qu'on peut adresser à l'employeur en trois catégories. Ils sont reliés à la détermination et à l'application des règlements de l'entreprise, à la discrimination dans la sanction ou à la provocation du supérieur.

1 — Les règlements de l'entreprise

Le pouvoir réglementaire de l'employeur est reconnu, tant par la doctrine juridique que par la jurisprudence ⁶⁶.

⁶⁴ Voir : *Syndicat des imprimeurs de Saint-Jean (C.S.N.) v. Éditions du Richelieu Ltée*, (1974) S.A.G. 394, J.D. Gagnon, arbitre. Voir aussi pour l'Ontario : *Re : International Moulders and Allied Workers, Local 362 v. Findlay Foundry Ltd.*, (1971) 22 L.A.C. 48, B.L. Adell, président ; *Re : Commercial Telegrapher's Union and Canadian Pacific Railway*, (1971) 22 L.A.C. 312, J.F.W. Weatherill, arbitre.

⁶⁵. Consulter : *Ville de Montréal v. Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal*, [1967] R.D.T. 513, à la p. 530, V. Melançon, arbitre.

⁶⁶. Voir entre autres : J.R. CARDIN, « Le règlement des différends touchant l'exercice du pouvoir disciplinaire y compris le renvoi », *Relations industrielles*,

Ce pouvoir de réglementation, issu du pouvoir plus large de direction, se concrétise entre autres dans les règlements d'atelier ou d'entreprise (shop rules). Ces derniers portent généralement sur les sujets les plus divers, tels que l'organisation du travail, la discipline, l'hygiène ou la sécurité ⁶⁷.

Ce même pouvoir peut cependant être limité par les parties, lors des négociations. Nous retrouvons à cet égard tout un éventail de possibilités. 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 gérance, le droit de faire des règlements, sous réserve qu'ils soient raisonnables et conformes aux dispositions de la convention collective.

Les arbitres de griefs ont déjà statué à quelques reprises sur des questions qui impliquaient directement ou indirectement les règlements d'entreprise. Les principes tirés de la jurisprudence portent en premier lieu sur les qualités intrinsèques des règlements adoptés et sur les exigences de leur mise en application. Ils traitent, en deuxième lieu, de leur portée en arbitrage.

i) *Le caractère « raisonnable » du règlement d'entreprise*

En plus de ne pas contrevenir à une disposition de la convention collective, le règlement adopté par l'employeur ne doit pas être arbitraire, abusif ou discriminatoire. En d'autres termes, il ne doit pas être déraisonnable.

Pour évaluer ce caractère, un arbitre, reprenant en cela les principes de la jurisprudence américaine ⁶⁸, considère

« ...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 ;

Vol. XIX n° 2, 1964, pp. 149-78 ou *Revue du Barreau*, Vol. XXIV, pp. 121-48 ; *Dominion Stores Ltd v. Union des employés de commerce, local 500, R.C.I.A.*, (1975) S.A.G. 1655, à la p. 1665, R. Savoie, arbitre.

67. Pour une étude empirique du règlement d'entreprise en Ontario, voir : D.E., DIMICK, « Employee Control and Discipline-Patterns and Priorities », *Relations Industrielles*, vol. 33, n° 1, 1978, pp. 23-37.

68. Pour une étude de la jurisprudence américaine, voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 517 et ss. ; L. STESSIN, « Management Prerogatives and Plant Rules Violations », *The Arbitration Journal*, Vol. XIV, n° 1, 1959, pp. 3-13 ; R.P. WILDER, « Discharge in the Law of Arbitration », *Vand. L. Rev.*, Vol. XX, 1966, pp. 89 et ss. Pour la jurisprudence ontarienne, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 149 et ss. et LEVINSON, *op. cit.*, pp. 66 et ss. ; YOUNG, *supra*, note 7, à la p. 219-23.

c) *la possibilité pour cette réglementation d'être appliquée d'une manière juste et, dans la mesure du possible, avec une constante uniformité...* »⁶⁹.

En outre pour être qualifiées de raisonnables, la règle et son interprétation doivent avoir une portée générale et être fondées sur des critères aussi universels que possible⁷⁰. Le contenu du règlement doit, par ailleurs, être clair, non équivoque et ne pas engendrer de confusion⁷¹.

On a déjà exigé que le règlement ait été porté à la connaissance des salariés⁷² de même que les sanctions disciplinaires qui seraient imposées en cas de transgression⁷³. 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 »⁷⁴.

Le dernier critère examiné par les arbitres consiste dans l'application uniforme du règlement. 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 des 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 et si les sanctions ont été appliquées uniformément⁷⁵.

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 :

69. Voir : *Dominion Stores Ltd v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1972) S.A.G. 547, à la p. 551, E. Moalli, président.

70. Voir : *Gaz Métropolitain Inc. v. 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 v. Union des employés de commerce, local 500, R.C.I.A.*, (1975) S.A.G. 1655 à la p. 1668, R. Savoie, arbitre.

71. Voir : *Fraternité des policiers de la C.U.M. v. Conseil de sécurité de la C.U.M.*, décision non rapportée, le 7 mai 1977, A. Montpetit, arbitre.

72. Voir par exemple : *Ville Mont-Royal v. Syndicat national des employés de Ville Mont-Royal*, (1970) S.A.G. 550, C. Beaulieu, arbitre.

73. Voir : *Sanguinet Automobile Ltée v. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511*, R.D.C.D. n° 520-16, le 28 oct. 1969, à la p. 8, H. Lande, arbitre.

74. Voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 519.

75. Voir : *Vallancourt Inc. v. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 1672, G. Laflamme, arbitre.

« ...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... »⁷⁶.

Cependant, en certains cas, les arbitres considèrent qu'ils n'ont pas le pouvoir de modifier un règlement, même s'il est en contradiction avec la convention collective. Ce serait le cas lorsque le litige implique un organisme public, tel une ville⁷⁷.

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 sorte, par analogie, l'article 1019 du *Code civil*⁷⁸.

Quant au fardeau de prouver le caractère raisonnable du règlement, il revient à l'employeur selon l'arbitre E. Moalli⁷⁹. 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... »⁸⁰.

76. Voir : *Fer et Titane du Québec Inc. v. Syndicat des ouvriers du fer et du titane* (C.S.N.), (1971) S.A.G. 457, à la p. 459, G. Dulude, arbitre. Voir aussi : *BROWN et BEATTY*, *op. cit.*, p. 151 et la jurisprudence citée.

77. Voir : *Ville de Varennes v. Fraternité des policiers de Varennes*, (1976) S.A.G. 259, C. Lauzon, arbitre. Dans un cas impliquant le Conseil de sécurité de la Communauté Urbaine de Montréal, l'arbitre A. Montpetit, dans un *obiter dictum*, reprend aussi cette position ; voir : *supra*, note 71.

78. Voir par exemple : *La Régie de la Place des Arts v. 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. Mentionnons, par analogie, les contrats d'adhésion (ex : contrats d'assurance) qui font l'objet d'une interprétation restrictive par le tribunal.

79. Voir : *Dominion Stores Ltd*, *supra*, note 69, à la p. 553.

80. Voir : *R. Pelletier et le syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci v. Hôpital Notre-Dame de la Merci*, (1973) S.A.G. 1480, à la p. 1482, M. Brière, arbitre.

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 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 rencontrent pas ces exigences, les arbitres réduisent ou cassent le congédiement imposé.

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.

Dans son sens littéral⁸¹ la discrimination n'a rien de répréhensible 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 la sanction soit sensiblement la même. Cet objectif est cependant très 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... »*⁸².

S'il y a une faute collective, la sanction disciplinaire doit être imposée individuellement. Comme l'indique M. le juge Yves Bernier :

81. 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. Lorsque l'on donne au mot « discrimination » une connotation péjorative, nous faisons un anglicisme de sens. 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.

82. Cité dans ELKOURI et ELKOURI, *ibid.*, p. 644.

« ...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... »⁸³.

De plus l'employeur peut imposer des sanctions variables 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 *Aluminum Company*. 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 congédiement pour cause ; la discrimination qui n'est que la faculté de 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... »⁸⁴.

La discrimination injuste peut, par ailleurs, être invoquée⁸⁵ dans plusieurs situations ; nous en analyserons sommairement trois.

Elle peut, en premier lieu, être invoquée à l'occasion de manquements collectifs, par exemple lors d'un débrayage illégal ou d'un ralentissement de la production. L'employeur impose alors souvent à certains salariés des sanctions plus sévères au motif qu'ils ont incité, ou participé plus activement à l'acte fautif⁸⁶. Dans d'autres cas, l'employeur retient même comme facteur distinctif le

83. Voir : *Aluminum Company of Canada Ltd v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, Cour supérieure du district de Chicoutimi, n° 27,046, rendue le 31 mars 1964, 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 v. Syndicat national de la construction de Haute-Rive*, R.D.C.D. n° 527-1, le 17 avril 1967, V. Melançon, arbitre.

84. Voir : *Aluminum of Canada Ltd v. 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 », *Relations industrielles*, Vol. XXII, n° 1, 1967, pp. 116-26.

85. Il revient au syndicat de prouver les éléments constitutifs de la discrimination injuste. Voir à ce sujet : *Ingénierie B G Checo Ltée v. Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité*, (1975) S.A.G. 539, C. Lauzon, arbitre. Il en est de même dans la jurisprudence ontarienne ; voir : *Matthew Moody Ltd v. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mineworkers of America*, (1970) S.A.G. 1026, M. DuMesnil, arbitre.

86. Voir entre autres : *Tioxyde du Canada Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6319 et A. Daneau*, (1970) S.A.G. 113, V. Melançon, arbitre.

fait d'être ou de ne pas être un représentant syndical. Ce critère ne fait pas l'unanimité chez les arbitres⁸⁷, les uns le considérant comme juste, les autres jugeant qu'il contrevient au principe de « l'égalité de traitement ». Cette question sera d'ailleurs analysée plus en détail dans une section ultérieure.

En second lieu, la discrimination injuste peut 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. Si l'employeur ne peut justifier d'aucune façon cette discrimination dans la sanction (i.e. s'il ne peut établir la pertinence des caractères distinctifs choisis), l'arbitre, compte tenu des pouvoirs que lui confère la convention collective, pourra alors réduire le congédiement et rétablir ainsi l'équilibre souhaité⁸⁸.

Il y a aussi le cas où deux salariés reçoivent la même sanction même si l'un d'eux a une responsabilité peu importante 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'équivaut pas à une justice égale »⁸⁹.

Notons enfin qu'une indulgence non motivée à l'égard d'un salarié peut être jugée arbitraire par rapport à la « force de travail de l'entreprise » et « même résulter en une discrimination véritable à leur endroit (travailleurs) »⁹⁰.

En somme, l'employeur, tout en conservant une large discrétion dans l'imposition des sanctions disciplinaires, doit quand même respecter certaines limites requises par la justice la plus élémentaire.

87. Voir à ce sujet : *Quebec North Shore and Labrador Railway v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 767*, (1974) S.A.G. 2052, J. Moisan, arbitre.

88. Voir par exemple : *Compagnie de téléphone Bell du Canada v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, R.D.C.D., n° 520-14, le 17 janvier 1969, F. Morin, arbitre ; citée aussi à : [1969] R.D.T. 175. 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 v. Union des employés de commerce, local 500*, (1974) S.A.G. 1713, J.A. Trudel, arbitre ; *Pâtes Domtar Ltée v. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492*, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, président ; de même que BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 380 et la jurisprudence citée.

89. Voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 646 ; « equality of penalties does not represent equal justice », traduction des auteurs.

90. Voir : *Steinberg Ltée, supra*, note 88, à la p. 1717.

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 atténuant⁹¹ ou 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 défense⁹².

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 aussi⁹³. À cet égard, un arbitre américain a même déjà imposé au superviseur une obligation de tact et de compréhension envers les salariés⁹⁴.

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*⁹⁵ 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... »⁹⁶.

91. Voir BROWN et BEATTY, *op. cit.*, 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.

92. Voir par exemple : *J.C. Hallman Manufacturing Co. Ltd v. United Steelworkers* Reports Ia-244, 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 v. Wabush Mines*, (1973) S.A.G. 1365, R. Doucet, arbitre et dans BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 327.

93. Voir : *Gagnon et Lapointe Inc. v. 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.

94. Voir : *Lone Star Heat Treat Corp.*, 62-1 CCH. Lab. Arb. n° 8080, 1961, Mr. Williams, arbitre ; cette décision est citée dans WILDER, *loc. cit.*, p. 91.

95. *Taillefer et Fils Inc. v. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, local P-405*, (1971) S.A.G. 765, B. Brody, président.

96. *Ibid.*, p. 769.

Pour terminer cette 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 du congédiement. Nous constaterons alors que ces manquements peuvent avoir une importance marquée dans la décision de l'arbitre.

Section 2 — De quelques principes généraux invoqués au moment de la contestation de la décision de l'employeur

Après un congédiement le salarié qui se croit lésé déposera un grief contestant la décision de l'employeur. Dans la plupart des cas, ce grief 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 étudié équitablement, en somme que tous les impératifs d'une saine justice à l'égard des parties soient respectés.

A — Exigences propres au recours interne

À ce sujet, nous traitons principalement de l'obligation pour l'employeur de fournir au salarié les motifs du congédiement, motifs qui auront fait au préalable l'objet d'une enquête minutieuse.

Mentionnons auparavant que la presque totalité 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 au congédiement⁹⁷. Dans ce dernier cas, les parties

97. 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 congédlement. 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*, Ottawa, p. 22. Pour la situation québécoise, voir : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, à la p. 94.

peuvent négocier et inclure dans la convention plusieurs autres exigences. Elles portent généralement sur l'obligation de fournir les motifs du congédiement au salarié ou au syndicat dans un certain laps de temps. Elles peuvent aussi obliger l'employeur à rencontrer le syndicat et à entendre le salarié visé, avant de prendre toute décision finale, etc...

Ces exigences et procédures inscrites dans la convention sont la plupart du temps considérées comme essentielles par les arbitres (ex : avis au syndicat). Leur non-observance peut même vicier le congédiement⁹⁸.

Passons maintenant au sujet principal de cette section, soit l'obligation de l'employeur de fournir les motifs du congédiement.

Les principes, à la base de cette obligation, sont relativement simples. Le salarié doit connaître les fautes qu'on lui reproche pour « décider du bien-fondé de la décision de l'employeur et décider s'il doit faire grief.. »⁹⁹. 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 André Gervais :

« ...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

98. 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 Driver's Union v. Hoar Transport Co. Ltd*, [1969] R.C.S. 634, commentée par F. Morin in : « Les arbitres nommés par les parties sont-ils liés dans les délais de procédure établis à la convention collective ? », *Relations industrielles*, Vol. XXIV, 1969, pp. 589 et ss. *Union Carbide Co. Ltd v. Paul C. Weiler et al.*, [1968] R.C.S. 966 ; *Port Arthur Shipbuilding Co. v. 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 v. S.C.F.P., local 1284*, (1975) S.A.G. 1772. L. Bélanger, arbitre. *Corporation Les Deux Rives (Pavillon Dagenais) v. S.C.F.P., local 1336*, (1975) S.A.G. 608, J. Moisan, président. Cette question importante a aussi été traitée dans la doctrine, voir : MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, pp. 200 et ss. Mentionnons enfin que les parties soulèvent 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.

99. Voir : *Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale Lapointe v. Commission scolaire régionale Lapointe*, (1975) S.A.G. 1592, F. Morin, président.

*légales susceptibles de l'aider lors de l'audition de son grief... »*¹⁰⁰.

L'application de ce principe élémentaire pose cependant, à l'occasion, des problèmes. Ces derniers ont trait au contenu des motifs allégués.

Le motif général et imprécis est fréquemment jugé invalide¹⁰¹. La décision *Les Deux Rives*, précitée, nous en fournit un exemple pertinent. Dans ce dernier cas, l'employeur congédia une salariée au motif qu'elle avait eu des « agissements contraires aux mœurs établies » avec des enfants qui étaient sous sa garde. Après une analyse fort judicieuse de la notion même de « motifs et d'agissements »¹⁰², le conseil d'arbitrage conclut que ce motif était beaucoup trop vague. Le conseil affirma de plus :

*« ...Selon nous, dans le contexte où il se trouve, motif 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. L'exposé des motifs doit donc identifier davantage la ou les situations répréhensibles, la période où ils sont survenus, en faisant état des détails et des circonstances nécessaires pour identifier les reproches qui sont faits... »*¹⁰³.

Enfin, lorsqu'il est prouvé que le plaignant connaissait les principaux faits qui lui étaient reprochés (et ce avant le congédiement) les arbitres sont moins stricts quant au contenu même de l'avis de congédiement¹⁰⁴.

100. Voir : *Commission scolaire régionale du Golfe v. Y. Jordan*, R.D.C.D. n° 332-3, 1969, p. 4, A. Gervais, arbitre.

101. Le lecteur aura intérêt à lire à ce sujet : *Corporation Les Deux Rives (Pavillon Dagenais)...*, supra, note 98, pp. 616 et ss. Voir aussi : G. PEPIN et Y. OUELLETTE, *Précis de contentieux administratif*, Éditions Thémis, Montréal, 1977, p. 164.

102. À ce sujet, les arbitres, dans cet arrêt, soulignent :

« Dans le langage courant, il est évident que ce mot réfère à des manières d'agir, à des actes posés, avec une teinte ou nuance péjorative. Mais comme tel ce mot ne va pas plus loin. Dans le cadre d'une lettre de congédiement, on peut penser que l'aspect péjoratif du mot est souligné, mais cela ne précise pas davantage en quoi les actes reprochés sont répréhensibles... » p. 617.

103. *Ibid.*, p. 617. Le conseil dans cette décision a cité l'arbitre J. Dupont dans l'affaire : *Hydro-Québec v. Syndicat des employés de bureau (grief de Marcel Jacques)*, rendue le 15 décembre 1973 ; dans ce dernier cas, l'arbitre Dupont avait jugé totalement insuffisant le motif allégué soit : « actes incompatibles avec les responsabilités que vous a confiées notre entreprise ».

104. Voir : *Syndicat des employés de l'hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. Hôpital Sacré-Cœur 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.

Soulignons pour terminer que les arbitres exigent que l'employeur procède à une enquête minutieuse avant de congédier un salarié. Toute précipitation de l'employeur, dans ce domaine peut être retenue contre lui¹⁰⁵. Par ailleurs, l'employeur doit donner au salarié la chance de plaider sa cause¹⁰⁶. Nous croyons cependant que cette exigence devrait être satisfaite par l'existence d'une procédure interne de grief.

B — De quelques principes communs à tous les congédiements au niveau de l'arbitrage

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 trancher une mésentente par un tiers neutre. 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 preuve¹⁰⁷.

Pourtant malgré que l'employeur n'ait 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'auparavant, le salarié avait pu « prendre connaissance d'un document qui lui fut présenté par son chef, lequel mentionnait les principales fautes... » p. 811.

105. Voir : *Commission hydroélectrique de Québec v. Syndicat national de la construction de Hauteville*, R.D.C.D. n° 527-1, le 17 avril 1967, V. Melançon, arbitre ; *La Compagnie G. Lapalme Inc. v. Syndicat national des employés de transport postal (C.S.N.)* R.D.C.D. n° 530-3, mars 1970, L.M. Tremblay, arbitre ; *Association des industriels laitiers de la Ville de Québec Inc. (section de Québec) (Laiterie City Ltée) v. Syndicat Catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 97, P. Verge, arbitre ; *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 v. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Gaz Métropolitain Inc. v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1970) S.A.G. 262, J.P. Grégoire, président.

106. Voir : *Hôpital de Saint-Jean v. Association des employés de l'hôpital de Saint-Jean*, [1963] R.D.T. 97, R. Ouimet, président ou R.D.C.D. n° 525-1 ; *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106 v. Brazeau Transport Inc.*, (1976) S.A.G. 1494, M. Gravel, arbitre.

107. Au sujet de l'importance de la charge de la preuve dans un procès, voir : A. NADEAU et L. DUCHARME, *Traité de Droit Civil du Québec : La preuve*

Dans le cas des mesures disciplinaires et du congédiement, 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 congédié le salarié pour une « cause juste »¹⁰⁸.

Pour se décharger du fardeau de la preuve, l'employeur doit, en premier lieu, prouver les raisons (manquements du salarié) qui ont motivé sa décision et, en second lieu, convaincre l'arbitre que la mesure corrective imposée est proportionnelle au manquement allégué¹⁰⁹.

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 conséquences qui aux yeux de l'employeur en augmentent ou diminuent la gravité... »*¹¹⁰.

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 cas semblables, le syndicat ne peut fournir une preuve complète et entière sur tous les éléments

en matières civiles et commerciales, Wilson et Lafleur Ltée, Montréal, 1965, Tome IX, pp. 71-75. Pour la doctrine française, consulter : H.L. MAZEAUD et J. MAZEAUD, *Leçons de Droit civil*, (2^e 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, 2^e partie, p. 842.

108. Sur la preuve initiale que doit faire le salarié voir *infra*.

109. Voir à ce sujet : *Hôpital de Saint-Jean v. Association des employés de l'hôpital de Saint-Jean*, [1963] R.D.T. 97 ou R.D.C.D. n° 521-1 ou (1961) R.L. 573, R. Ouimet, président ; *Dominion Engineering Works Ltd v. International Association of Machinists, lodge 1660*, (1960) R.L. 474 ; *Société Radio-Canada v. F. Quirion*, (1962) R.L. 438, ou (1961) R.L. 573, H.C. Goldenberg, arbitre ; *Cie Cartier et frères Ltée v. Syndicat des employés de Cartier et frères Ltée*, R.D.C.D. n° 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la R.A.Q. v. R.A.Q.* [1969] R.D.T. 385, V. Trépanier, arbitre ; *Keating Ford Sales Ltd v. Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers*, (1970) S.A.G. 683, A. Melançon, arbitre.

110. *Société d'Aluminium Reynolds Ltée v. Métallurgistes-Unis d'Amérique, local 7102*, R.D.C.D. n° 370-4, le 26 janvier 1970, E. Marier, arbitre, à la page 3.

nécessaires au soutien de sa requête. Il ne peut scruter les cœurs pour constater les motifs véritables de la décision patronale ou fournir les données qui ne lui sont pas normalement accessibles. Imposer le fardeau de la preuve en ces cas au syndicat, serait d'ailleurs injuste puisque 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... »¹¹¹.

Dans sa preuve initiale, le syndicat doit établir que le plaignant était effectivement un salarié régi par la convention collective et qu'il fut congédié. Remarquons que 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 congédiement¹¹².

Cette première preuve étant établie, il revient alors à l'employeur de prouver *prima facie* que le congédiement fut imposé pour une « cause juste ».

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 convention 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...¹¹³.

111. MORIN et BLOUIN, *op. cit.*, p. 221. Voir aussi BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 287 où les auteurs citent : *International Nickel Co. of Canada Ltd*, (1969) 20 L.A.C. 51, H.D. Brown, président.

112. Voir à ce sujet : *Commission scolaire régionale de Chambly v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1970) S.A.G. 819 ou [1971] R.D.T. 437, S.H. Hartt, arbitre. La distinction entre congédiement et démission sera étudiée dans le prochain chapitre.

113. Voir : *Carter White Lead Co. of Canada Ltd v. 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 v. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Sunar Industries Ltd v. 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.Q.) v. 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.) v. Université*

Par ailleurs, la majorité des arbitres ne réclamant qu'une simple prépondérance de preuve¹¹⁴, il importe que le syndicat combatte la preuve initiale de l'employeur. Tout en exigeant que la charge de démontrer la juste cause du congédiement repose principalement sur l'employeur, l'arbitre pourra alors apprécier les preuves respectives et juger laquelle de ces dernières est la plus probante.

Nous préciserons à l'occasion, dans l'analyse subséquente de la jurisprudence, certaines questions propres à la charge de la preuve.

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 manquement¹¹⁵. 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.

de Montréal, (1974) S.A.G. 1625, J.M. Lavoie, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la R.A.Q. (C.S.N.) v. Régie des Alcools du Québec*, [1967] R.D.T. 25 ; *Hôpital de la Miséricorde v. Union internationale des employés de service d'édifices, local 298*, R.D.C.D. n° 545-1, le 28 jan. 1964, P. L'Heureux, président. Voir aussi dans la doctrine américaine : WILDER, *loc. cit.*, pp. 106-07.

114. 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 $\frac{2}{3}$ 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 mitoyenne 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, *op. cit.*, pp. 289-290 ; M.C. BENEWITZ, « Discharge Arbitration and the Quantum of Proof », *The Arbitration Journal*, Vol. XXVIII n° 2, June 1973, pp. 95-104 ; ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 621-23.

115. Voir par exemple : *Union des employés de commerce, local 500 v. Compagnie Stelnberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, J.D. Gagnon, arbitre ; *Syndicat des ouvriers de la Régie des Alcools du Québec v. Régie des Alcools du Québec*, [1969] R.D.T. 385, à la p. 429, V. Trépanier, arbitre ; *Ville de Montréal v. 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 v. Campbell Chibougamau Mines Ltd* (1966) R.D.T. 412, J. Bousquet, arbitre ; *Université du Québec, à Montréal v. S.C.F.P. des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, P.A. Lachapelle, arbitre ; *Ville de Chateauguay v. Fraternité des policiers de Chateauguay-Centre Inc.*, (1973) S.A.G. 1283, G. Racine, arbitre ; *Steinberg Ltée v. Union des commis du détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, à la p. 1889, C. Lauzon, arbitre ; *Conrad Dubé v. 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, *op. cit.*, pp. 369-70.

Certains arbitres, en appliquant la doctrine de la double sanction, invoquent par analogie le principe de l'autorité de la chose jugée¹¹⁶. 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... »¹¹⁷.

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 »¹¹⁸. Son application est cependant régie par des règles très strictes. À ce titre, il est nécessaire que la règle des trois identités soit respectée¹¹⁹.

Dans l'étude de cette question, nous pouvons aussi invoquer, par analogie, les concepts « d'autrefois acquit » ou « d'autrefois 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

116. 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 : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, pp. 447 et ss. Cette analogie se retrouve par ailleurs dans : *Bumeda Steel Products Ltd v. 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. v. Syndicat International des travailleurs du tabac, section locale 235*, (1976) S.A.G. 57, J.A. Trudelle, président.

117. 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 finale par le salarié.

118. Voir : *Commission de transport de la Ville de Laval v. Syndicat des employés de la Commission de transport de la Ville de Laval (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1202, à la p. 1206, G. Dulude, président.

119. Sur la règle des trois identités, voir : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, pp. 469 et ss.

antérieurement. Tout comme pour la « chose jugée », des règles précises doivent être respectées pour que ce moyen de défense soit invoqué avec succès.

Ainsi le plaignant doit prouver l'identité entre l'infraction passée dont il fut acquitté ou condamné et celle dont il est accusé lors de sa demande. 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 victime¹²⁰. Outre cette identité d'infractions, le plaignant doit aussi prouver qu'il fut acquitté ou condamné par une cour compétente.

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 industrielle¹²¹. 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'impact de cette doctrine serait alors énormément réduit et les objectifs initiaux ne seraient certes pas atteints.

Par ailleurs le principe de la double sanction n'a pas force de loi en arbitrage de grief. À cet effet, l'arbitre P.A. Lachapelle affirmait :

« ...En matière de droit disciplinaire, la prohibition de la multiplicité des sanctions pour un même acte, élaborée par la jurisprudence 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... »¹²².

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 finale par les parties et qu'elle soit modifiée par la suite au détriment du salarié.

120. H. DUMONT, *La procédure ou les obstacles procéduraux à la responsabilité pénale*, in : *Droit pénal général*, notes de cours, 1^{ère} 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 ?

121. 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, *op. cit.*, p. 637 et WILDER, *loc. cit.*, p. 95.

122. *Université du Québec à Montréal*, précitée, à la note 115. Plutôt qu'un simple principe d'équité, ne serait-ce pas un principe de justice élémentaire ?

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 sanction¹²³. Dans ce cas, l'employeur serait aussi en droit, selon l'arbitre précité, 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 reconnue dans la jurisprudence arbitrale de l'Ontario, qu'il cite abondamment¹²⁴.

Ces quelques exemples démontrent bien que le principe général s'applique différemment selon le cas.

Nous mentionnions précédemment que la première sanction devait être finale 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 double sanction lorsque la première sanction n'est que provisoire¹²⁵. 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 provisoire¹²⁶. S'il advenait cependant que la

123. *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... **

Voir : WILDER, *loc. cit.*, p. 96.

124. Voir : *Re United Automobile Workers, Local 673 v. De Havilland Aircraft Ltd*, 7 L.A.C. 61, W.S. Lane, président; *International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, Local 222, Oshawa, In Re Duplate Canada Ltd*, 4 L.A.C. 1462, W.S. Lane, arbitre. En sens contraire, voir : *Union des employés de commerce, local 500 v. Compagnie SteInberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, J.D. Gagnon, arbitre.

125. Voir : *Royal Victoria Hospital v. Infirmières et infirmiers unis Inc.*, (1976) S.A.G. 707, L.B. Courtemanche, président; *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (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 matière civile. Voir à ce sujet : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, p. 459, n° 563.

126. Voir par exemple : *Gouvernement de la Province de Québec, v. S.C.F.P.*, (1970) S.A.G. 1332, J.L. Péloquin, arbitre; *Hôpital des Laurentides v. R. Bourque*,

décision finale soit cassée ou tout simplement annulée, il serait nécessaire d'en faire autant avec la sanction provisoire, l'accessoire devant suivre le principal ¹²⁷.

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 administrative plutôt que disciplinaire ¹²⁸.

Le principe à l'étude peut de plus soulever des questions fort complexes. Ainsi, 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 ¹²⁹.

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 des 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...* » ¹³⁰.

Cependant, comme nous le verrons dans la sous-section suivante, le dossier du salarié peut jouer un rôle important dans la décision finale de l'arbitre. Mais pour que l'arbitre tienne compte du dossier antérieur, il faudra que l'employeur prouve au préalable l'existence d'une faute considérée comme culminante.

A.H.P.Q., n° 325-03, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, arbitre. *Le Gouvernement du Québec, (Ministère des Transports) v. Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1976) S.A.G. 509, Jean Bérubé, arbitre.

127. Voir : *Royal Victoria Hospital*, précitée à la note 125.

128. Voir : *Université du Québec à Montréal...*, précitée, à la p. 519. Cette question ne fait cependant pas l'unanimité chez les arbitres. En sens contraire, voir : *Ville de Chateauguay v. Fraternité des policiers de Chateauguay-centre Inc.*, (1973) S.A.G. 1283, G. Dulude, arbitre ; *Union des employés de commerce, local 500 v. Compagnie Steinberg Ltée*, (1971) S.A.G. 1198, J.D. Gagnon, arbitre. Pour l'Ontario, voir : *Re: International Union of Electrical Workers v. J.A. Wilson Lighting and Display Ltd*, 8 L.A.C. 157, J. Clark, président.

129. *Hôpital des Laurentides v. R. Bourque*, A.H.P.Q., n° 325-03, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, arbitre.

130. WILDER, *loc. cit.*, p. 97.

3 — La théorie de l'incident culminant

Les arbitres ont généralement recours à la théorie de l'incident culminant pour accepter ou refuser de tenir compte du dossier antérieur du salarié dans leur décision. Brown et Beatty résument ainsi le contenu de cette théorie :

« ...Specifically, the doctrine of the culminating incident posits that where an employee has engaged in some final culminating act of misconduct for which some disciplinary sanction may be imposed, it is entirely proper for the employer and the arbitrator to consider a checkered and blameworthy employment record in determining the sanction that is appropriate for that final incident... »¹³¹.

Cette utilisation du dossier antérieur du salarié n'équivaut pas à imposer une double sanction. En effet les fautes et les sanctions antérieures ne font pas directement l'objet d'une nouvelle évaluation. Le grief porte seulement sur 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 salarié¹³². De plus nous pouvons affirmer qu'il existe un large consensus chez les arbitres quant à l'application de cette théorie¹³³.

Ayant établi que le dossier antérieur du salarié pouvait faire l'objet d'un examen par l'arbitre à certaines conditions, il importe maintenant d'étudier quelques limites à son utilisation. Ces dernières ont trait au contenu du dossier.

Ce n'est pas nécessairement tout le contenu du dossier qui peut être retenu ou même pertinent. Une faute commise quelques

131. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 371.

132. 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 prévenu reconnu coupable, il considère entre autres les antécédents de l'accusé. Voir à ce sujet : Hon. A. RIVARD, « Les sentences en droit pénal », *Revue du Barreau*, vol. XXIX n° 3, 1969, pp. 167-79 et J.R. BEAUDOIN, « L'imposition d'une sentence », *Revue du Barreau*, Vol. XXXII n° 1, 1972, pp. 19-23.

133. Pour le Québec, voir par exemple : *Canada Packers Ltd v. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries*, R.D.C.D. n° 524-7, le 10 oct. 1969, R. Lippé, arbitre ; *Hôpital Joyce Memorial (Shawinigan) v. Syndicat national des employés en soins hospitaliers de l'hôpital Joyce Memorial*, (1970) S.A.G. 652 ou A.H.P.Q. n° 325-03, C. Beaulieu, président ; *Penmans Ltd v. Syndicat du tricôt*, (1973) S.A.G. 1408, J. Sylvestre, arbitre ; *Steinberg Ltée v. Union des commis du détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, C. Lauzon, arbitre ; *Syndicat national des employés de Rémi Carrier v. Compagnie Rémi Carrier Inc.*, (1974) S.A.G. 345, J.D. Gagnon, arbitre ; *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides v. Kingsway Transport Ltd*, [1976] R.D.T. 265, G. Lacroix, président.

Pour la jurisprudence des autres provinces, voir : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 371 et ss. ; YOUNG, *op. cit.*, pp. 255-65.

années auparavant a certes moins d'importance que celle qui date seulement de quelques mois¹³⁴. À cet égard, les conventions collectives prévoient parfois que les mesures disciplinaires soient retirées du dossier de l'employé après un certain laps de temps.

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 par le salarié et sanctionnées de façon à ce que ce dernier ait pu contester par voie 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 répréhensible¹³⁵.

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 dossier¹³⁶. 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

134. 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 présumer le pardon, ou tout au moins un poids bien moindre... ».

voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 v. M.L.W.-Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, à la p. 30.

135. En anglais, nous dirions qu'il y a eu « condonation » ; ce concept se définit ainsi :

« ... (the) overlooking or implied forgiving of an offence ».

Voir : STEIN et LAURENCE, *op. cit.*, à la p. 306. Voir aussi, à ce sujet : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 373 et la jurisprudence citée. Quant à la jurisprudence du Québec, voir : *Association nationale catholique des commis quincailliers et matériaux de construction de Québec Inc. v. Gauthier Ltée*, (1970) S.A.G. 92, P. Verge, arbitre. En sens contraire, voir : *Syndicat des Imprimeurs de Beauce v. Compagnie de l'Éclairer Ltée*, (1970) S.A.G. 1007, R. Gagnon, arbitre. Dans ce cas, l'arbitre a considéré que le fait 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.

136. Voir à ce sujet : *Syndicat des ouvriers de la R.A.Q. v. R.A.Q.*, [1969] R.D.T. 385, à la p. 411, V. Trépanier, arbitre.

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... »*¹³⁷.

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

137. *Syndicat national des employés de Rémi Carrier v. Compagnie Rémi Carrier Inc.*, décision non rapportée, le 31 août 1973, R. Lippé, arbitre, citée dans : *Syndicat national des employés de Rémi Carrier v. 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). Guillien et Vincent décrivent ainsi 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 irréfragable 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 et 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 et de fait) voir : NADEAU et DUCHARME, *op. cit.*, pp. 435 et ss.

*pas contesté en temps utile les fautes qui lui furent reprochées... »*¹³⁸.

Également, on a déjà exigé, pour en tenir compte, que les incidents antérieurs soient relativement homogènes et qu'ils répondent à un même type de faute, en somme qu'il s'agisse d'une récidive¹³⁹. Généralement cependant on devrait considérer plutôt le dossier antérieur comme un tout, sans s'attarder au mérite de chacune des infractions, qu'elles soient apparentées ou non à la faute culminante¹⁴⁰.

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.

138. *Compagnie Rémi Carrier*, précitée, à la note 136, à la p. 352.

139. Voir : *Questeel (Division de Q.S.P. Ltée) v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1976) S.A.G. 1293, B. Brody, arbitre.

140. Voir : C.P. FISHBACH, « Past Misconduct in Discharge Cases », *The Arbitration Journal*, vol. XXIV, n° 3, 1969, pp. 174-83, à la p. 181. Voir aussi : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 373.

CHAPITRE II

ÉTUDE DE CERTAINES QUESTIONS CONNEXES AU GRIEF DE CONGÉDIEMENT

INTRODUCTION

Avant d'entamer l'analyse de la jurisprudence arbitrale propre aux motifs du congédiement, il convient d'étudier deux questions connexes à l'arbitrage du grief de congédiement. La première a trait à la distinction entre la démission du salarié et le congédiement déguisé. La seconde porte sur la théorie des circonstances atténuantes.

Section 1 — La distinction entre le congédiement déguisé et la démission

L'objet de cette section n'est pas d'étudier à fond le régime juridique de la démission mais de différencier ce concept de celui du congédiement. C'est d'ailleurs en établissant de façon claire et précise ce qu'est la démission que nous pourrions cerner la notion de congédiement déguisé.

La distinction entre ces deux concepts ne relève 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. Par exemple, lorsqu'un salarié abandonne volontairement son emploi sans juste cause, il peut être exclu de la prestation d'assurance-chômage pour un certain laps de temps¹⁴¹. Nous retrouvons sensiblement la même situation dans le cas de la *Loi de l'aide sociale du Québec*¹⁴².

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 salarié¹⁴³. C'est en particulier de ce dernier aspect que nous traitons.

141. *Loi concernant l'assurance-chômage*, S.R.C. 1970, c. U - 2, art. 60.

142. *Loi de l'aide sociale*, L.Q. 1969, c. 63, art. 12.

143. Voir à ce sujet : CAMERLYNCK et LYON-CAEN, *op. cit.*, à la page 116.

Le salarié, dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, peut décider de rompre le lien juridique qui l'unit à son employeur, sa seule obligation étant de respecter le délai-congé prescrit à l'art. 1668, troisième alinéa du *Code civil*.

Aucun formalisme n'accompagne ce droit de résiliation unilatérale. Par exemple, aucun écrit n'est exigé, l'art. 1668 c.c. ne parlant en effet que d'un avis. À cet égard, si la convention collective ne régit pas les formes entourant la démission d'un salarié, le problème reste entier.

A — Principes directeurs en matière de démission

La principale caractéristique de la démission réside par ailleurs dans l'expression de la volonté du salarié. Donc, en principe, lorsqu'un arbitre doit décider à la suite d'une preuve syndicale¹⁴⁴ s'il s'agit d'une démission ou d'un congédiement, il considère l'intention ou la volonté réelle du salarié. De plus, le salarié doit avoir manifesté clairement et sans équivoque cette intention d'abandonner son emploi¹⁴⁵. S'il y avait des doutes à ce sujet, il faudrait alors conclure au congédiement selon l'arbitre Pierre Dionne¹⁴⁶. 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 travail¹⁴⁷.

Pour que la démission soit valable, il faut que deux éléments soient réunis; d'une part on doit retrouver une intention (volonté interne) et des actes positifs (volonté déclarée), d'autre part¹⁴⁸. La seule existence d'actes positifs ne suffit cependant pas à confirmer la démission, car une absence ne signifie pas nécessaire-

144. Voir : *Commission scolaire régionale de Chambly v. 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 v. Commission scolaire de l'île Perrot*, (1974) S.A.G. 1009, J.M. Lavoie, président.

145. Voir par exemple : *Syndicat professionnel des permanents syndicaux v. Fédération des employés de services publics (C.S.N.)*, [1972] R.D.T. 283, J.D. Gagnon, arbitre.

146. Voir : *Ville de Québec v. Syndicat canadien des employés manuels de la Ville de Québec*, local 1638 S.C.F.P., (1974) S.A.G. 1797, P. Dionne, arbitre; *Sanatorium Bégin v. C. Bouchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 326-00-01, le 30 oct. 1974, P. Dionne, président.

147. Voir : *Commission scolaire régionale de Chambly*, précitée, à la note 144. Dans cette décision, l'arbitre cite : *RE U.A.W. local 1256, and Long Mfg. Co.*, 13 L.A.C., 415.

148. Sur la notion de volonté interne et déclarée, voir : BAUDOIN, *op. cit.*, aux pages 51 et ss. Baudouin analyse alors l'interaction entre ces deux types de volonté 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, *op. cit.*, p. 395; YOUNG, *op. cit.*, pp. 211-16.

ment un désir d'abandonner définitivement le travail et un écrit peut avoir été rédigé sous l'effet de la crainte ou sans connaissance de cause.

Dans ce cadre d'analyse, les décisions arbitrales sont de deux ordres. C'est d'ailleurs en fonction de ces derniers que nous avons classé les décisions arbitrales.

Dans certains cas, le salarié n'a exprimé aucune intention de démissionner, mais l'employeur infère cette volonté interne à partir d'un comportement quelconque du salarié, par exemple une absence. Il revient alors à l'arbitre d'établir si cette inférence était justifiée, en somme si le salarié avait la volonté interne de démissionner et si l'absence, par exemple, confirmait cette volonté. Les décisions de ce type formeront la catégorie « démission implicite » dans l'analyse subséquente.

Dans la catégorie « démission explicite », 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 vraiment à l'intention initiale. Sont compris aussi dans cette catégorie les situations où un salarié n'avait pas nécessairement l'intention d'abandonner le travail mais où il existe des actes (démission écrite par exemple) posés impulsivement ou par crainte de représailles.

Voyons donc maintenant comment les arbitres appliquent ces principes dans le concret.

B — L'analyse de la jurisprudence arbitrale

Nous traiterons ici de chacune des catégories retenues. Le lecteur trouvera à la fin de cette section, une énumération de toutes les décisions propres au thème étudié.

1 — La démission implicite

La plupart des décisions de cette catégorie ont trait à une absence du salarié (9 sur 11), laquelle est interprétée par l'employeur, comme un abandon volontaire d'emploi. Par exemple, lorsqu'un salarié est absent et qu'il détient 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 salarié¹⁴⁹. Il en serait de même lorsqu'un salarié refuse une assignation et ne se représente pas au travail tel que requis par son employeur¹⁵⁰. Par

149. Voir : *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1970) S.A.G. 470, C. Lauzon, arbitre.

150. *Ville de Québec, supra*, note 146. Dans ce cas, l'employeur envoya au salarié une lettre l'informant que s'il ne se présentait pas au travail, son absence non autorisée serait considérée comme un abandon volontaire.

contre, on ne pourrait inférer une volonté de démissionner d'une demande de mutation¹⁵¹ ou d'une absence prolongée, à la suite d'un congé sans solde, alors que le salarié en informe son employeur par téléphone¹⁵². 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 »¹⁵³.

Somme toute, parce qu'il est plus difficile de décider sans le moindre doute que le salarié voulait effectivement démissionner, dans les cas où il n'a pas exprimé clairement sa volonté, les arbitres décident plus souvent dans le sens du maintien de l'emploi que dans la seconde catégorie.

2 — La démission explicite.

Cette catégorie comporte d'abord des situations où le salarié quitte les lieux du travail après avoir refusé d'accomplir une tâche ou d'obéir à un ordre, et des cas où une démission écrite est contestée par le salarié alléguant qu'elle fut donnée dans des circonstances qui auraient vicié son consentement.

Dans les cas de départ des lieux du travail, les arbitres ont considéré (6 cas sur 7) qu'il y avait abandon volontaire de l'emploi¹⁵⁴. Les arbitres considèrent sérieux le fait pour le salarié de quitter de son propre chef le travail, à la suite d'une mésentente quelconque. On peut être tenté d'assimiler ces situations à de l'insubordination, le salarié n'ayant pas respecté le principe qui veut qu'on obéisse à un ordre d'abord et que l'on conteste par la suite¹⁵⁵; tel n'est cependant pas le cas.

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

151. Voir : *Hôpital Saint-Ambroise de Loretteville v. G. Renaud et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 7 déc. 1966, J.L. Péloquin, arbitre. Dans ce cas, la démission ne fut pas retenue par l'arbitre, mais le quantum fut réduit parce que la plaignante avait contribué en partie à la confusion.

152. *Sanatorium Bégin*, *supra*, note 146.

153. *Ibid.*, p. 6.

154. Voir par exemple : *Hôpital Mont-Providence v. Union nationale des employés de services publics, local 313*, R.D.C.D. n° 503-1, le 17 mars 1962, J. Poisson, président ; *Breadner Co. Ltd, Hull, v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, R.D.C.D. n° 503-3, le 17 mars 1969, L. Lalande, arbitre ; *Hôpital Sainte-Jeanne d'Arc v. J.C. Dorval et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 26 oct. 1970, C. Beaulieu, arbitre ; *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos v. F. Fortler et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 29 mars 1971, J.P. Lemieux, président.

155. Le principe « obey now and grieve later » fera l'objet d'une étude particulière ultérieurement.

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 irréfléchi. Nous traiterons d'abord de la validité du consentement du salarié.

Certains arbitres¹⁵⁶, pour décider de cette dernière question, appliquent les principes de droit civil relatifs à la formation des contrats, en particulier ceux ayant trait à la notion de consentement donné légalement¹⁵⁷.

Cependant, si certains arbitres appliquent à la lettre les dispositions du *Code civil*¹⁵⁸, d'autres y réfèrent 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... »*¹⁵⁹.

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 problèmes de santé), ne croyait pas donner sa démission¹⁶⁰. 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 alors pas en mesure d'agir de façon réfléchie¹⁶¹.

156. Voir : *Hôpital général de Québec v. J.L. Drapeau et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 28 oct. 1968, C. Bisson, président ; *Montreal General Hospital v. Les infirmières et infirmiers-unis Inc.*, (1977) S.A.G. 207, G. Dulude, président.

157. Sur la notion de validité du contrat en droit civil voir : BAUDOIN, *op. cit.*, aux pages 50 et ss.

158. Voir : *Hôpital général de Québec*, précitée, à la note 156.

159. Voir : *Montreal General Hospital*, précitée, à la note 156.

160. Voir : *Hôpital Saint-Michel Archange v. A. Angers, C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 27 août 1968, C. Bisson, président.

161. *Syndicat professionnel des permanents syndicaux v. 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 surexcitation à la suite des événements troublants ou dans des circonstances énervantes »¹⁶².

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 suffisante pour vicier la décision du salarié¹⁶³. 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... »*¹⁶⁴.

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*¹⁶⁵.

162. Voir : *Canadian Carborundum Co. Ltd v. Syndicat national des employés du Carborundum de Shawinigan Falls Inc.*, décision non rapportée, le 4 avril 1960. Citée dans : *Hôpital Saint-Charles de Joliette v. Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1971) S.A.G. 472, à la p. 474, A. Gervais, président.

163. *Hôpital Saint-Charles de Joliette*, précitée, à la note 162 ; *Hôpital Sainte-Justine v. A. Blanchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425-00-04, le 24 avril 1973, A. Gervais, président.

164. JENNINGS, *loc. cit.*, p. 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.

165. *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, quiconque demande ou obtient, ou convient de recevoir ou d'obtenir une contrepartie valable, pour lui-même ou quelque autre personne, en s'engageant à composer avec un acte criminel ou à le cacher ».

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 salarié¹⁶⁶. Même si cette rétractation était demandée avant que ne prenne effet la démission, cela n'aurait pas pour effet 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 subséquente est invalide, même si elle survient avant le moment prévu¹⁶⁷.

Les arbitres, dans les cas de démission explicite, rejettent les griefs dans une proportion de 70%. À ce chapitre ce n'est que lorsque le salarié n'a pas démissionné en connaissance de cause ou le fait sous l'influence de certaines contraintes que les arbitres considéreront qu'il y a plutôt congédiement.

SOMMAIRE

En étudiant la jurisprudence arbitrale, nous avons cru déceler qu'elle tient compte de deux aspects importants. Les arbitres reconnaissent le droit du salarié de démissionner; ils veulent, par ailleurs, le protéger contre certaines tactiques patronales, en somme contre un congédiement déguisé. Mais c'est parce que la démission est un acte important et que le salarié est considéré comme un être responsable que les arbitres hésitent beaucoup à substituer leur jugement à celui du salarié. Lorsque ce dernier pose des gestes (signature d'une lettre de démission, abandon volontaire du travail, absence du travail) il doit en être responsable. À cet égard, on pourrait parler de protection de l'employeur. Mais cet acte doit respecter certaines qualités ou exigences qui se résument à une volonté claire et non équivoque de démissionner, appuyée par des gestes positifs de la part du salarié. Dans l'ensemble, lorsqu'il n'y a pas d'intention avouée de démissionner, les arbitres sont plus enclins à accueillir le grief que dans le cas où le salarié a émis une quelconque intention de démissionner.

166. Voir: *Dominion Oilcloth & Linoleum Co. v. Syndicat national des travailleurs du linoléum de Montréal*, R.D.C.D. n° 503-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président; *Hôpital général de Québec*, précitée, à la note 154; *Reddy Memorial Hospital v. Syndicat national des employés de Reddy Memorial Hospital*, (1972) S.A.G. 34, P.A. Lachapelle, arbitre; *Mme S. Sarrazin v. Ministère de la justice*, (1977) S.A.G. 811, J. Bousquet, arbitre.

167. *Reddy Memorial*, précitée, à la p. 36. La jurisprudence française semble retenir cette position. Voir: Soc. 27 nov. 1968, Bull. civ. V. n° 553, p. 433, citée dans PELISSIER, *op. cit.*, p. 58. Pour la doctrine ontarienne, voir: BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 397.

Le lecteur trouvera ci-après, au tableau 2, la liste des décisions relatives à la distinction entre la démission et le congédiement.

Tableau 2

**Décisions relatives à la distinction entre
la démission et le congédiement**

Démission implicite N = 11	Démission explicite N = 24
65 - 79 - 184 - 102 - 276 - 291 - 315 - 326 - 328 - 347 - 348 -	15 - 30 - 50 - 92 - 98 - 113 - 115 - 131 - 132 - 169 - 171 - 199 - 200 - 201 - 214 - 218 - 244 - 255 - 268 - 293 - 378 - 388 - 411 - 422 -

NOTE : les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

Section 2 — La doctrine des circonstances atténuantes

Les circonstances atténuantes jouent un rôle important dans l'appréciation de la gravité de la faute qu'on reproche au salarié. C'est vers ce sujet que nous nous tournons maintenant.

A — L'objet et le rôle des circonstances atténuantes dans le processus décisionnel de l'arbitre

Le rôle de l'arbitre dans un cas de congédiement consiste à évaluer la gravité de la faute et à vérifier la proportionnalité de la sanction par rapport à cette même faute.

Dans le processus de révision de la sanction, les arbitres utilisent certains critères. 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 »¹⁶⁸. Ce courant jurisprudentiel n'est 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

168. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 v. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, à la p. 965, A. Rousseau, arbitre.

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... »¹⁶⁹.

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... »¹⁷⁰.

En effet, en matière pénale on tient compte de la gravité objective du manquement, de même que de sa gravité subjective. À cet égard, voici ce qu'affirme le juge Marchand :

« ...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... »¹⁷¹.

En ce qui a trait à la gravité objective de la faute, le législateur, en fixant des peines maximales, a établi certains critères d'évaluation. Le juge doit tout de même considérer les circonstances immédiates entourant l'infraction (e.g. degré de culpabilité, préméditation, etc.)

Le juge doit, par ailleurs, tenir compte de la gravité subjective du manquement. Ce faisant, il individualise en quelque sorte la sanction. Ainsi en matière pénale, le juge considère plusieurs facteurs particuliers à l'accusé. Il s'agit, entre autres, des antécédents judiciaires, de l'âge, du quotient intellectuel, du milieu familial et social et enfin de la possibilité de réhabilitation de l'accusé.

En matière de congédiement, plusieurs arbitres adoptent sensiblement le même raisonnement. En effet, ils considèrent d'abord la gravité de la faute du salarié. À cette étape, ils retiennent à l'occasion certaines circonstances atténuantes (ou aggravantes)

169. *Ibid.*, p. 965. Consulter aussi : *RE Northwood Pulp & Timber Ltd v. Canadian Paperworkers Union, Local 603*, (1974) 7 L.A.C. (2d), p. 244, à la p. 248, R.S.S. Wilson (British Columbia).

170. *Ibid.*, p. 966.

171. Voir : *R. v. Lemire et Gosselin*, (1948) 5 C.R. 181, à la p. 186, cité dans RIVARD, *loc. cit.*, précité, note 132, à la page 169.

propres à la faute elle-même. Nous aurons l'occasion dans le prochain chapitre d'étudier ces dernières, pour chacun des motifs du congédiement.

De plus, les arbitres retiennent des circonstances relatives cette fois à la gravité subjective du manquement. Ces dernières, contrairement aux précédentes, ont trait à certaines caractéristiques du salarié et de son environnement. C'est de ce type de circonstances dont nous traiterons maintenant.

Ces circonstances ne se rattachent pas à une faute en particulier. D'autre part, il est important de noter qu'elles n'ont pas pour objet (ni même pour effet) de disculper le salarié déviant.

Voyons maintenant quelles circonstances sont généralement retenues par les arbitres de griefs.

B — Description des circonstances atténuantes

Nous avons divisé les circonstances atténuantes en quatre groupes. Nous retrouvons d'abord celles qui ont trait à certaines 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.

1 — Les caractéristiques personnelles du salarié

À ce titre, les arbitres invoquent parfois l'âge du plaignant¹⁷². Ce critère fut invoqué dans des cas de congédiement pour insubordination ou négligence. Il s'applique généralement au jeune âge du plaignant¹⁷³. L'étourderie, étant souvent en rapport avec la jeunesse, certains arbitres pensent, en effet, que lorsque le plaignant

172. Voir entre autres : *Hôpital Saint-Jean de Dieu v. Syndicat des employés de l'hôpital Saint-Jean de Dieu*, R.D.C.D. n° 515-3, le 15 déc. 1967, C. Blsson, arbitre ; *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589, v. MLW Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Les services de santé du Québec v. Syndicat des Institutions d'assurance de Québec*, (1972) S.A.G. 174, J. St-Laurent, arbitre ; *Syndicat de la R.A.Q. v. R.A.Q.*, [1969] R.D.T. 385, V. Trépanier, arbitre ; *Ville de Varennes v. Fraternité des policiers de Varennes*, (1976) S.A.G. 259, C. Lauzon, arbitre.

173. Le contraire peut cependant survenir. Voir : *Les producteurs de sucre d'érable de Québec v. Syndicat catholique des producteurs de sucre d'érable de Québec*, R.D.C.D. n° 510-4, le 23 jan. 1970, H. Lande, arbitre. Il s'agissait d'un cas de négligence au travail. L'arbitre considéra que la perte de mémoire occasionnant cette négligence pouvait avoir été causée par l'âge avancé du plaignant.

est jeune, il peut être approprié de réduire la sanction parce qu'il est plus facile de le réhabiliter¹⁷⁴. On retrouve aussi dans ce groupe des facteurs relatifs à la santé¹⁷⁵ et à l'instruction¹⁷⁶ du plaignant.

2 — Circonstances propres à l'ancienneté et au dossier disciplinaire du plaignant

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... »*¹⁷⁷.

En matière de congédiement, 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.

Il s'agit, plus précisément, du dossier disciplinaire du salarié. L'ancienneté et le dossier sont intimement liés, sinon complémentaires. Par exemple, le fait de savoir qu'un salarié a dix ans d'ancienneté ne nous renseigne effectivement que sur la durée du lien qu'il a 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 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 selon le cas) se rapportent à cette notion. Par exemple, le fait que

174. Voir par exemple : *Les services de santé de Québec*, précitée, note 172.

175. Voir : *Institut Albert Prévost v. P. Desjardins et syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 3 fév. 1971, J.P. Lemieux, président ; *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. M. St-Denis et syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 mai 1971, J.P. Lemieux, président.

176. Voir : *Hôpital des Laurentides v. Syndicat national des employés d'hôpitaux de L'Annonciation*, R.D.C.D. n° 520-11, le 24 juil. 1964, J.L. Péloquin, président.

177. Voir : *Lee v. Compagnie de téléphone Bell du Canada*, [1969] R.D.T. 175, à la p. 187, F. Morin, président.

le salarié détienne un dossier disciplinaire vierge¹⁷⁸ constitue aux yeux de l'arbitre une circonstance atténuante importante. Ce serait aussi le cas s'il s'agissait d'une faute isolée¹⁷⁹.

Par contre, si le salarié a déjà fait l'objet de plusieurs réprimandes ou suspensions disciplinaires¹⁸⁰ et qu'au surplus la faute est une récidive¹⁸¹, l'arbitre ne sera pas incité à mitiger la sanction.

Par ailleurs, la fréquence des fautes, dans une certaine période de temps, est parfois considérée par les arbitres¹⁸². 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 considéré à l'occasion par les arbitres¹⁸³.

3 — Circonstances relatives au milieu environnant du salarié

Cette catégorie comprend des circonstances relatives au milieu de travail du salarié, au contexte social ou économique en général et au milieu familial.

En ce qui a trait au milieu de travail, les arbitres considèrent parfois le climat de l'entreprise ou de l'atelier¹⁸⁴, de même que le

178. Voir par exemple : *Métallurgistes-unis d'Amérique (7114) v. Les Industries Valcartier Inc.*, R.D.C.D. n° 745-2, le 21 janvier 1969, P. Ferland, arbitre ; *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et P. Lemay v. Vibrek Inc.* (1970) S.A.G. 425, M. Langlois, président ; *Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Syndicat national des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, ou A.H.P.Q. n° 325-03-22, J. Sylvestre, arbitre.

179. *Cie Cartier et frères Ltée v. Syndicat des employés de Cartier et frères Inc.*, R.D.C.D. n° 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre ; *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) C.S.N. v. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, J.M. Lavoie, arbitre.

180. *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) v. Vibrek Inc.*, (1970) S.A.G. 425, M. Langlois, président.

181. Voir à titre d'exemple : *La société de publication du journal de Montréal v. Syndicat des travailleurs de l'information de Montréal*, (1976) S.A.G. 1149, J.P. Lalancette, arbitre ; *Hôpital Maisonneuve-Rosemont v. M. Paquette et local 298*, A.H.P.Q. n° 325-01-05, le 9 août 1972, J.P. Lemieux, président.

182. Voir : *Société de publication du journal de Montréal...*, *Ibid.* ; *Québec Téléphone v. Fraternité Internationale des ouvriers en électricité, local 2200*, (1970) S.A.G. 185, arbitre non mentionné ; *Quebec Iron et Titanium Co. v. Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel Inc.*, R.D.C.D. n° 520-4, le 2 août 1961, R. Lippé, président ; *Instltut Albert-Prévost v. P. Desjardins et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 3 fév. 1971, J.P. Lemieux, président.

183. Voir : *Compagnie Northern Electric Ltée v. Union canadienne des travailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, V. Larouche, arbitre ; *Syndicat international des arts graphiques, local 555 et L. Dulude v. Paquette et Simms Ltd.*, (1976) S.A.G. 843, L. Perreault, arbitre ; *Hôpital Saint-Eusèbe de Jollette v. R. Rivest et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 janv. 1972, J.D. Gagnon, président.

184. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 v. M.L.W. Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre ; *Planchers Beauceville Flooring Inc. v. Fraternité-union des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 2237*, (1973) S.A.G. 549, P. Dionne, arbitre ; *Association internationale des machinistes, loge 2133 v. Compagnie Zimcor*, (1976) S.A.G. 1107, B. Brody, arbitre.

type de supervision reçue par le salarié¹⁸⁵. Le milieu de travail peut même être une variable importante dans la décision de l'arbitre. Ainsi un salarié fut congédié pour s'être battu alors qu'il travaillait dans un chantier éloigné, dans des conditions défavorables. Selon l'arbitre, la bagarre, dans ce contexte, ne pouvait être tolérée, car elle aurait pu entraîner une réaction en chaîne¹⁸⁶.

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... »¹⁸⁷. 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... »¹⁸⁸.

Enfin, sporadiquement, nous retrouvons certaines circonstances atténuantes propres au milieu familial du plaignant¹⁸⁹.

4 — 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, on est passé à une discipline correctrice¹⁹⁰. En somme, la sanction disciplinaire a pour fonction d'inciter le salarié à modifier un comportement jugé répréhensible par l'employeur.

185. Voir à ce sujet : *Compagnie Northern Electric Ltée v. Union canadienne des travailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, V. Larouche, arbitre.

186. Voir : *Bédard Girard Checo v. Union des opérateurs de machinerie lourde de Québec, local 791*, (1974) S.A.G. 1081, C. Lauzon, arbitre.

187. *Aluminium du Canada Ltée v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida*, (1974) S.A.G. 891, à la p. 905, R. Lippé, arbitre.

188. Voir : *Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Syndicat national des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, à la p. 1100 ou A.H.P.O. n° 325-03-22, J. Sylvestre, président.

189. Voir : *Aluminium du Canada Ltée*, précitée, à la note 187 ; *Hôpital de la Providence de Chandler v. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 413, L. Bernier, président.

190. Sur l'évolution du système disciplinaire et de la sanction, voir : J. LUCIER, « La discipline industrielle : essai de synthèse » *Relations industrielles*, vol. XV n° 3, 1960, pp. 350-60 ; R.F. MAIER et L. DANIELSON, « An evaluation of two approaches to discipline in industry », *The Journal of Applied Psychology*, Vol. XXXX n° 5, 1956, pp. 319-32.

Parlant de la discipline correctrice, l'arbitre Shime affirmait récemment :

« ...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... »¹⁹¹.

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 récupérable¹⁹².

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'amende¹⁹³.

La notion de réhabilitation est empruntée au droit criminel et comme pour la plupart des emprunts au droit commun, certaines réserves doivent être apportées¹⁹⁴. Ainsi, selon l'arbitre Shime, la

191. Voir : *Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union, Local 419 v. The Ontario Produce Co. Ltd, The Ontario Food Division of the Oshawa Group Ltd*, July 20, 1976, O.B. Shime, chairman, citée dans : *Labour Arbitration News*, vol. 12 n° 7, 1976, pp. 1 à 4.

192. Voir : *Société des alcools du Québec v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q. (C.S.N.)*, (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre.

193. Voir par exemple : *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. Marcel St-Denis et le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. n° 325-03*, le 19 mai 1971, J.P. Lemieux, arbitre ; *Vaillancourt Inc. v. 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. v. S.A.Q.*, précitée, à la note 192, *Marine Industrles Ltée v. 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 v. Amalgamated Meat Cutters and Butchers Workmen of North America, Local P-1105*, 7 L.A.C. (2d) p. 350, (Beatty) ; *RE Firestone Tire and Rubber Co. of Canada Ltd v. United Rubber Workers, Local 635*, 9 L.A.C. (2d) Dec. 1975, p. 345 (Mason) ; *RE East General Hospital Inc. v. Service Employees International Union*, 9 L.A.C. (2d) Nov. 1975, p. 311 (Beatty). Voir aussi BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 381.

194. Nous retrouvons ces réserves dans la décision *The Ontario Produce Co. Ltd*, précitée, à la note 191.

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... »*¹⁹⁵.

Par ailleurs, 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.

Nous n'avons voulu présenter que sommairement la circonstance atténuante qu'est la notion de réhabilitation. Cette question mériterait à elle seule (vu son intérêt) beaucoup plus d'attention.

Ceci termine la présentation des circonstances généralement retenues par les arbitres dans l'évaluation 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.

195. *Ibid.*, p. 2.

CHAPITRE III

ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE RELATIVE AUX MOTIFS DU CONGÉDIEMENT

INTRODUCTION

Quoique la notion de cause juste puisse toucher à plusieurs aspects du congédiement, comme nous l'avons déjà vu, il n'en reste pas moins que le motif initial allégué par l'employeur revêt une importance primordiale dans la décision finale de l'arbitre de grief.

C'est donc principalement à l'étude de la jurisprudence arbitrale, vue sous l'angle des motifs, que nous nous tournerons. Nous avons déjà étudié abstraitement, dans la première partie de cette étude¹⁹⁶, les motifs généralement invoqués par l'employeur ; maintenant, nous analysons concrètement comment, dans quelle mesure et pourquoi ces mêmes motifs peuvent constituer une cause juste de congédiement.

Essentiellement, tout en rattachant chacun des manquements à une obligation correspondante du contrat individuel de travail, nous les définissons à l'aide de la doctrine et de la jurisprudence. Une fois que les éléments constitutifs des manquements sont cernés, nous étudions alors la jurisprudence. Il s'agit, entre autres, de faire ressortir les principes retenus par les arbitres dans la détermination de la gravité de la faute.

Pour la période étudiée, nous avons retenu 392 décisions impliquant un motif quelconque de congédiement. Le tableau 3 montre la distribution temporelle des décisions étudiées.

Tableau 3
**Distribution des décisions arbitrales dans la période étudiée
(1960-77)**

ANNÉE	N	ANNÉE	N
1960	2	1969	22
1961	12	1970	55
1962	4	1971	42
1963	17	1972	25
1964	12	1973	35
1965	5	1974	30
1966	10	1975	22
1967	24	1976	32
1968	28	1977	15

TOTAL : N = 392

196. Voir : *supra*, partie I, chapitre I, section 2.

Selon cette distribution, nous remarquons que près de 71% des décisions sont concentrées dans la période 1969-1977. Ce phénomène s'explique par le fait que les décisions arbitrales ont été publiées sur une plus grande échelle, à partir de 1970, en particulier avec la série : *Sentences arbitrales de griefs* (S.A.G.), qui constitue notre principale source de données.

Le tableau 4 indique la distribution des décisions arbitrales, selon les motifs du congédiement.

Tableau 4
Distribution des décisions arbitrales selon les motifs du congédiement

MOTIFS	CATÉGORIES PRINCIPALES	SOUS-CATÉGORIES	%
NON-DISCIPLINAIRES	N = 48		11.4%
INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	48		
— Incapacité physique		31	
— incompétence		17	
DISCIPLINAIRES	N = 346		82.4%
MAUVAISE EXÉCUTION DU TRAVAIL	42		
— négligence		30	
— rendement insatisfaisant		12	
MAUVAISES ATTITUDES AU TRAVAIL	166		
— absences		37	
— retards		10	
— départs		5	
— dormir au travail		5	
— insubordination		79	
— insoumission		30	
MAUVAIS COMPORTEMENT PERSONNEL	115		
— déloyauté		58	
— envers co-employés		14	
— envers autres personnes		15	
— hors travail		14	
— alcool et drogue		14	
ACTIONS COLLECTIVES	23		
PROBLÈMES SPÉCIAUX	N = 26		6.2%
RETRAITE	13		
— congédiement à cause de tiers	13		
TOTAL :	420		100%

NOTE : Le total de 420 provient du fait que certaines décisions portent sur plusieurs motifs ou règlent plus d'un grief.

La catégorie disciplinaire détient une place prépondérante dans la distribution, comptant pour 82.4% des décisions arbitrales étudiées.

La structure de ce chapitre est calquée sur les divisions et sous-divisions du tableau 4. Ainsi, nous débutons notre analyse en étudiant les motifs non-disciplinaires du congédiement.

Section 1 — Les motifs non disciplinaires

Comme nous l'avons déjà mentionné, le congédiement peut comporter des motifs disciplinaires et non-disciplinaires. Les motifs qui constituent cette dernière catégorie se rapportent aussi à certains manquements du salarié. Ces manquements seraient caractérisés par l'absence d'une faute intentionnelle et prendraient de plus leur source dans le contrat individuel de travail¹⁹⁷.

Ce type de congédiement s'applique à des manquements tels que l'incapacité physique ou mentale et l'incompétence du salarié. Il pourrait aussi s'appliquer lorsque, sans sa faute, un salarié « a cessé de remplir certaines conditions essentielles pour maintenir un emploi »¹⁹⁸. Il s'agit, en somme, de l'insuffisance professionnelle du salarié.

Les conventions collectives font rarement la distinction entre le congédiement disciplinaire ou non-disciplinaire. Nous croyons ce-

197. Voir : *Ville de Granby v. Syndicat national des employés municipaux de Granby*, (1971) S.A.G. 927, J.L. Bergeron, arbitre ; *Dominion Glass Co. Ltd v. Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord*, local 206, (1974) S.A.G. 914, P.A. Lachapelle, arbitre. Ce dernier parle de « congédiement contractuel » ; il affirme, entre autres :

« ...le congédiement contractuel s'attache aux rapports individuels de travail à durée fixe pour violation des obligations qui en résultent ou une terminaison unilatérale pure et simple par un avis de congé d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il est en soi étranger au domaine de la convention collective ; celle-ci peut toutefois en contrôler l'exercice. Quant au congédiement disciplinaire, il vise essentiellement à réprimer les actes fautifs des employés... » p. 919.

198. *Ville de Granby*, précitée, p. 933. À titre d'exemple, l'arbitre Bergeron cite :

« ...le congédiement d'une hôtesse de l'air parce qu'elle se marie, le congédiement d'un employé physiquement incapable d'accomplir son travail, le congédiement d'un employé qui ne peut payer sa cotisation syndicale sous un régime de sécurité syndicale, le congédiement d'un employé qui a atteint 65 ans... », p. 933.

Voir aussi : J.M. WEILER, *Non-culpable cause for Discharge : A new perspective*, in M.A. HICKLING, *Grievance Arbitration : A Review of Current Problems*, The Institute of Industrial Relations, The University of British Columbia, Vancouver, B.C., June 1977, pp. 39-60.

pendant que dans les deux cas, sauf indication contraire dans la convention collective, l'employeur devrait justifier le congédiement par une cause juste¹⁹⁹.

Nous étudierons deux types de motifs relatifs à l'insuffisance professionnelle. Il s'agit de l'incapacité physique ou mentale du salarié et de son incompétence. Les questions de la retraite et du non-paiement des cotisations syndicales seront étudiées dans le prochain chapitre.

A — L'insuffisance professionnelle du salarié

1— L'incapacité du salarié

Ce concept comprend deux variables, l'une portant sur la gravité de l'incapacité et l'autre ayant trait à la dimension temporelle. Ainsi l'incapacité du salarié pourrait, par exemple, être partielle et permanente, partielle et temporaire ou tout simplement permanente.

Dans le cadre de la théorie du contrat individuel de travail, le salarié a une obligation d'exécution à respecter.

Il s'agit en fait d'une obligation de diligence, le salarié étant seulement tenu de fournir un rendement suffisant.

C'est par l'intermédiaire des conséquences de l'incapacité du salarié que certaines de ses obligations sont inexécutées. Ainsi lorsqu'un salarié ne peut fournir sa prestation de travail ou la rend inadéquatement, il peut être taxé de manquer à son obligation d'exécution diligente. Il s'agit donc de déterminer si un employeur peut se départir d'un de ses salariés dans une de ces situations. Dans l'étude de cette question, nous considérons d'abord les cas d'incapacité permanente partielle ou totale, et par la suite, les cas d'incapacité partielle temporaire qui résultent d'une maladie ou d'un accident.

La jurisprudence en la matière retient trois principes fondamentaux. Premièrement, l'employeur peut exiger que ses salariés soient physiquement et mentalement capables de remplir les tâches qu'ils ont à accomplir²⁰⁰ ; deuxièmement, il peut juger des

199. Voir : *Dominion Glass*, précitée, à la note 197. Voir aussi : *Hôpital Sainte-Justine v. Alliance des Infirmières de Montréal*, décision non rapportée, le 20 avril 1977, C. D'Aoust, président ; *Normetal Mining Co. v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (4515), [1967] R.D.T. 148, à la p. 159, J. Bousquet, arbitre.

200. Voir : *Les produits Imperial Tobacco Ltée v. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 315*, (1973) S.A.G. 1602, J.P. Deschesnes, président.

aptitudes de ses salariés²⁰¹ ; enfin l'employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés²⁰².

La première série de décisions étudiées a trait à l'incapacité permanente du salarié, qu'elle soit partielle ou totale.

La jurisprudence arbitrale reconnaît qu'un employeur n'est pas tenu de garder à son emploi un salarié physiquement incapable de rendre sa prestation de travail d'une façon permanente, constante et définitive²⁰³ ou dont le rendement est constamment inférieur à la moyenne des autres salariés²⁰⁴.

À cet égard, la théorie du contrat individuel de travail reconnaît qu'en droit civil une partie peut résilier le contrat de travail si l'autre partie refuse ou néglige d'exécuter ses obligations. Le contrat se termine aussi lorsqu'une partie devient incapable, sans sa faute, de rendre les services convenus²⁰⁵. 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... »*²⁰⁶.

En droit civil comme à l'arbitrage de grief, il faut cependant que l'incapacité soit de longue durée et qu'elle nuise considérablement aux objectifs poursuivis par l'employeur. Si tel est le cas, le congédiement peut alors être justifié. Comme l'affirment Brown et Beatty :

« ...arbitrators generally have been unwilling to require employers, as a matter of public policy or social obligation, to

201. Voir : *Normetal Mining Co. v. Métallurgistes-unis d'Amérique (4515)*, [1967] R.D.T. 148, J. Bousquet, président.

202. Voir : *Les produits Imperial Tobacco...*, précitée, à la note 200 ; *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 v. Questeel*, [1976] S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre. Cet arbitre appuie son affirmation sur la jurisprudence des tribunaux civils : voir : *Diabo v. Canadian Shade Tree Service*, [1961] B.R. 501 ; *Chauvin v. Hardee Farms Ltd*, [1965] C.S. 27 ; *Duquette v. Boucher*, (1958) R.L. 367 ; *Rémy v. Deroy*, [1969] B.R. 673 ; *Richard v. Gauthier et Breton*, [1964] C.S. 307.

203. Voir par exemple : *Gouvernement du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, unité ouvriers*, (1971) S.A.G. 1311, J. Bérubé, arbitre ; *Canron Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 444, R. Lebœuf, arbitre.

204. Voir : *Albert Barré Automobiles v. Syndicat catholique des employés de garage Inc.*, (1961) R.D.C.D. n° 510-1, le 11 oct. 1961, R. Lesage, président.

205. Article 1668, premier alinéa, *Code civil*.

206. DOUCET, *loc. cit.*, p. 271.

*continue in employment employees who are incapable of discharging their employment responsibilities in a consistent and adequate manner... »*²⁰⁷.

Les arbitres veulent néanmoins protéger le salarié. On exige de l'employeur une preuve sérieuse de l'incapacité du plaignant²⁰⁸, sur une expertise médicale²⁰⁹. D'autres arbitres vont même décider que le salarié doit être reclassé dans l'entreprise à un poste qui convient à ses capacités²¹⁰.

Nous croyons cependant que l'employeur, sauf disposition contraire dans la convention collective, n'est pas tenu de créer une fonction pour le salarié ou même de le reclasser à l'extérieur de l'unité de négociation²¹¹. Un arbitre enfin a transformé le congédiement en un congé-maladie d'une durée indéterminée²¹².

En résumé, même si le droit de congédier un salarié pour incapacité est reconnu en tant que tel par la jurisprudence, il est nécessaire, pour ce faire, qu'à la suite d'une preuve sérieuse de l'employeur l'arbitre soit convaincu, comme l'affirment Brown et Beatty :

*« ...that it can reasonably be concluded either that there is little or no likelihood that in the foreseeable future the employee will recover sufficiently to allow him to return to productive employment, or even if it is anticipated that he will recover to such an extent that he will be able to return to work, that it cannot reasonably be expected that he will be able to do so without endangering the person or property of himself, his fellow employees or his employer... »*²¹³.

En règle générale, les arbitres sont réticents à confirmer un congédiement pour incapacité physique²¹⁴. Il faut cependant souli-

207. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 303. Voir aussi : *Massey-Ferguson Ltd*, (1969) 20 L.A.C. 370 (Weiler).

208. Voir par exemple : *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 14800 v. Ville de Saint-Jean*, (1976) S.A.G. 1617, J.Y. Durand, président.

209. Voir : *Steel Co. of Canada Ltée v. Unité syndicale n° 3258 Métallurgistes-unis d'Amérique*, décision non rapportée, juge Lippé, arbitre, citée dans *Ville de St-Jean...* précitée, note 208 ; *Eastern Coated Papers Ltd v. Union des spécialistes de l'imprimerie et des produits de papier de Montréal, section locale 621*, (1972) S.A.G. 751, E. Moalli, président.

210. Voir par exemple : *Hôpital Charles Lemoyne v. P. Fortin et syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325006, le 6 mars 1968, C. Bisson, président ; *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette v. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 déc. 1971, J.P. Lemieux, président.

211. Voir : *Normetal Mining Co. v. Métallurgistes-unis d'Amérique (4515)*, [1967] R.D.T. 148, J. Bousquet, président.

212. Voir par exemple : *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel v. Dame B. Courchesne*, A.H.P.Q., n° 325-03, le 6 déc. 1967, J.L. Péloquin, président.

213. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 306.

214. Ces décisions arbitrales sont énumérées au tableau 5.

gner que le droit de l'employeur de se départir d'un salarié incapable de fournir sa prestation de travail est appliqué dans près de 40% des cas étudiés, ce qui n'est certes pas négligeable.

La seconde série de décisions a trait à l'incapacité temporaire du salarié qui résulte en une ou plusieurs absences de ce dernier.

La jurisprudence arbitrale reconnaît qu'une absence de brève durée, motivée par la maladie, ne constitue pas une cause suffisante pour congédier un salarié²¹⁵. Ce ne serait cependant pas le cas si l'absentéisme du salarié devenait excessif, au point de le rendre « incapable de remplir ses fonctions d'une façon convenable »²¹⁶. Donc la durée de l'absence du salarié est un élément important ; mais comme l'affirme l'arbitre L.B. Courtemanche :

« ...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... »²¹⁷.

En somme cette question en est une de fait et doit nécessairement faire l'objet d'une appréciation par l'arbitre.

Le salarié atteint d'une incapacité temporaire doit néanmoins respecter certaines formalités. Par exemple, il doit pouvoir justifier ses absences et dans la mesure du possible en prévenir l'employeur²¹⁸.

Une certaine jurisprudence oblige, par ailleurs, l'employeur à faire des démarches raisonnables pour s'informer²¹⁹ et vérifier les motifs de l'absence du salarié. Il reviendrait aussi à l'employeur de

215. Voir : *Gouvernement du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux de Québec (unité ouvriers)*, (1971) S.A.G. 1311, J. Bérubé, arbitre ; *Eastern Coated Papers Ltd v. Union des spécialistes de l'imprimerie et des produits de papier de Montréal, section locale 621*, (1972) S.A.G. 751, E. Moalli, président ; *P.P. Bernatchez et Métallurgistes-unis d'Amérique v. Mines de cuivre Gaspé Ltée, unité locale 6086*, (1975) S.A.G. 1179, L.B. Courtemanche, arbitre.

216. Voir : *Eastern Coated Ltée*, précitée, à la note 215 ; *City Paper Box Ltd v. Union des travailleurs du carton et du papier façonnés (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 596, E. Marier, arbitre ; *Ville de Salaberry de Valleyfield v. Union canadienne des employés municipaux de Valleyfield*, (1977) S.A.G. 483, C. Rondeau, arbitre.

217. Voir : *Mines de cuivre Gaspé Ltée*, précitée, à la note 215.

218. Voir : *Ville de Salaberry de Valleyfield*, précitée, à la note 216 ; *Joliette Steel Co. v. Unted Steel Workers of America*, R.D.C.D. n° 5-1, le 25 mai 1961, J.P. Noël, président ; *Hôpital Notre-Dame de Lourdes v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section N.D. de Lourdes*, R.D.C.D. n° 540-4, le 6 juin 1969, E. Marier, président.

219. *Ville de Salaberry de Valleyfield*, précitée p. 494 ; dans ce cas l'arbitre Rondeau s'appuie sur : *United Brewery Workers, local 304 v. Molson's Brewery (Ontario) Ltd*, 11 L.A.C. 381 et sur *United Rubber Workers, local 232 v. Goodyear Tire & Rubber Co. of Canada Ltd*, 17 L.A.C. 137.

s'assurer que le salarié est apte à reprendre le travail²²⁰. Pour s'enquérir des motifs de l'absence, l'employeur exige parfois un certificat médical²²¹. Pour ce faire, il faudrait que la convention le prévoie expressément. À cet égard, l'arbitre DuMesnil affirme cependant :

*« ...En vertu des principes bien connus, découlant non seulement du droit de la direction mais encore du droit lui-même et de l'équité, il ne fait aucun doute que la compagnie a le droit d'exiger un certificat médical... »*²²².

Quelquefois, les salariés encourent certaines sanctions à la suite d'absences justifiées par la maladie, au motif qu'ils refusent de se faire examiner par un médecin. La désignation du médecin par l'employeur soulève d'ailleurs certaines questions. L'arbitre DuMesnil affirme, par exemple, à ce sujet :

*« ...le droit d'un individu d'être examiné ou traité par un médecin de son choix constitue, à notre avis, un droit fondamental et inviolable, et seule une stipulation expresse, insérée dans le contrat de travail, par le truchement de la convention collective, peut le mitiger. En l'absence d'une telle stipulation, aucun employeur ne peut, en quelque sorte s'immiscer dans la vie privée de son employé et exiger qu'il consulte un médecin en particulier. C'est un principe, d'ailleurs, que reconnaît notre Code de procédure civile... »*²²³.

220. Voir : *Association des Industriels laitiers de la P.Q. v. Syndicat national catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 97, P. Verge, arbitre ; *Ville de Salaberry de Valleyfield*, précitée, p. 494.

221. Voir : *Corporation de l'hôpital Saint-Joseph de Maniwaki v. Association des employés d'hôpitaux du district de Hull*, R.D.C.D. n° 127-1, le 11 sept. 1964, J.L. Péloquin, président.

222. Voir : *Matthew Moody Ltd v. United Mine Workers of America, local 15497 of the International Union of District 50*, (1970) S.A.G. 1017, M. DuMesnil, arbitre.

223. *Ibid.*, p. 1018. Cet arbitre ne cite aucun article du *Code de procédure civile* pour appuyer cette affirmation. Cependant l'article 399 C.p.c. va dans le sens contraire de sa position. Cet article se lit comme suit :

« Dans toute cause susceptible d'appel, lorsqu'est mis en question l'état physique ou mental d'une personne, partie à un litige ou victime du délit qui y a donné lieu, le tribunal peut, sur demande, ordonner à cette personne de se soumettre à un examen médical par un ou plusieurs experts désignés par le requérant.

Cet examen est fait à la date, à l'endroit et dans les conditions fixés par le jugement qui l'ordonne, et, si la personne examinée le désire, en présence d'experts de son choix.

Il peut y avoir plus d'un examen, si le tribunal le juge à propos, mais aux frais de la partie qui en fait la demande ».

Il y aurait donc lieu de distinguer selon que le litige est rendu ou non au stade de l'arbitrage.

La jurisprudence et la doctrine ontarienne apportent quelques éléments de solution, à cette question. Ainsi dans certains cas²²⁴, ce droit est accordé à l'employeur lorsqu'il prouve qu'il y va de la sécurité des autres salariés. Le courant jurisprudentiel prépondérant entend cependant protéger les droits du salarié. Brown et Beatty affirment à ce sujet :

*« ...However, the general reluctance to require an employee to submit to a medical examination by a physician not of his own choosing has prevailed even where the employer has promulgated rules and regulations establishing such a requirement... »*²²⁵.

Enfin, terminons l'étude de la jurisprudence relative à l'incapacité temporaire du salarié en soulignant que dans 73% des cas les arbitres refusent de confirmer le congédiement imposé. En effet sur les quinze décisions retenues dans cette catégorie²²⁶, seulement quatre griefs font l'objet d'un rejet par l'arbitre. De ce nombre, deux le sont parce que certaines formalités prescrites à la convention collective ne furent pas respectées par le salarié, les arbitres estimant dans les deux autres cas que l'absentéisme était excessif même s'il était justifié.

Il convient cependant de noter que dans 47% des cas (7 décisions) les arbitres n'ont accueilli que partiellement le grief. On retrouve d'ailleurs dans ces causes certains manquements du salarié. Par exemple, le salarié n'aura pas prévenu l'employeur de

Tableau 5

Décisions relatives à l'incapacité physique du salarié

INCAPACITÉ PERMANENTE N = 16	INCAPACITÉ TEMPORAIRE N = 15
13 - 64 - 69** - 83** - 87* - 101** - 243 - 250 - 253* 271** - 306 - 353* - 304* - 407* - 418 - 419** -	8** - 106** - 107** - 134 - 197* - 226* - 248* - 279 - 291 - 315** - 316** - 333 - 384** - 389** - 412* -

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

224. Voir : *BP Oil Ltd*, (1972) 24 L.A.C. 122, (Palmer) ; *Lake Ontario Steel Co. Ltd*, (1970) 22 L.A.C. 206, (Harahan) ; *Eaton Automotive Canada Ltd*, (1969) 20 L.A.C. 218, (Palmer), cités dans BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 308. Voir aussi : YOUNG, *op. cit.*, pp. 135-45.

225. *Ibid.*, p. 308.

226. Les décisions sont énumérées au tableau 5, à la page suivante.

son absence ou aura négligé de la justifier suffisamment. En règle générale, ces manquements ne justifient cependant pas l'employeur de congédier le salarié, du moins à la première occasion.

2 — *L'incompétence du salarié*

L'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle peut aussi provenir de l'incompétence du salarié. 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 ²²⁷.

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 ²²⁸. Dans le cas de nouveaux salariés, l'employeur évalue leur compétence au cours de la période de probation.

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 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... » ²²⁹.

227. À titre d'exemple, citons le cas des policiers. La loi et les règlements prévoient toute une gamme d'exigences auxquelles l'aspirant à cette fonction doit satisfaire. Pour plus de détails, voir : *Loi de Police*, S.Q. 1968, c. 17 et règlement n° 7, Arrêté en conseil n° 461, le 3 février 1971, *Gazette officielle du Québec*, (n° 8, le 20 fév. 1971).

228. Voir : *Association des Industriels laitiers de la P.Q. Inc. (section de Québec) Laiterie City Ltée v. Syndicat national catholique du lait Inc.*, (1970) S.A.G. 495, à la p. 498, P. Verge, arbitre.

229. Voir : *Syndicat des imprimeurs de Beauce v. Compagnie l'Éclairer Ltée*, (1970) S.A.G. 1007, R. Gagnon, arbitre.

Le congédiement pourrait survenir même si l'employeur a toléré certains manquements antérieurs du salarié²³⁰. La même logique prévaudrait si un salarié avait acquis sa permanence, cette dernière ne conférant pas nécessairement un « diplôme de compétence »²³¹.

Par ailleurs, en matière de congédiement pour incompétence, le rôle de l'arbitre consiste « à s'assurer que l'évaluation de la performance du salarié par l'employeur et les conséquences qui en résultent ne sont ni discriminatoires ni arbitraires ni manifestement erronées »²³².

On exigera de l'employeur²³³ une preuve significative de l'incompétence du salarié.

Dans l'évaluation des qualifications ou du rendement du salarié, les arbitres jugent que le salarié n'est tenu qu'aux exigences normales de la tâche²³⁴. 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 »²³⁵. Cet arbitre poursuit en affirmant que cela signifie que le salarié n'a pas à posséder les qualifications optimales²³⁶.

La seule preuve de quelques fautes isolées²³⁷ ne pourrait suffire à convaincre l'arbitre de l'incompétence du salarié, à moins qu'il ne s'agisse d'une erreur très grave²³⁸. C'est plutôt la fréquence des erreurs commises qui importe²³⁹.

230. Voir : *Dow Chemical Co.*, 12 L.A.1061, citée dans *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, (C.S.N.) v. *C.E.C.M.*, (1973) S.A.G. 684, à la p. 694, J.L. Dubé, arbitre.

231. Voir : *Steel Co. of Canada Ltd (usine Notre-Dame) v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 1195*, (1971) S.A.G. 109, C. Beaulieu, président.

232. Voir : *Association des Industriels laitiers de la P.Q.*, précitée, à la note 228.

233. Voir : *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, précitée, à la note 328. Voir aussi : *Syndicat national des ouvriers de la R.A.Q.*, (C.S.N.) v. *R.A.Q.*, [1967] R.D.T. 25, à la p. 28, V. Trépanier, arbitre.

234. Voir : *Hôpital Saint-Michel-Archange v. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, L. Cossette, président ; *R.A.Q.*, précitée, à la note 233. Voir aussi : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 329 et la jurisprudence ontarienne citée à ce sujet.

235. *Hôpital Saint-Michel-Archange*, précitée, p. 364.

236. L'arbitre V. Trépanier utilise plutôt le qualificatif « idéal ». Voir : *R.A.Q.*, précitée, à la note 233, p. 36.

237. Voir : *R.A.Q.*, précitée, p. 53.

238. Voir : *Hôpital Notre-Dame du Détour v. Mlle Cyr et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 mai 1971, A.P. Casgrain, président. Il s'agit d'un cas de congédiement au motif d'incompétence professionnelle, l'infirmière ayant brûlé un enfant sous sa garde. Le congédiement fut maintenu par l'arbitre, malgré les onze ans d'expérience de la plaignante.

239. Voir : *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, précitée à la note 240, p. 692.

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 la dernière position occupée par le salarié ou sur l'ensemble des postes qu'il a effectués ? 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 salarié²⁴⁰. Si l'employeur établissait cette preuve, l'arbitre pourrait alors trouver pertinente toute autre preuve d'incompétence relative à des fonctions antérieures.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives au thème étudié.

Tableau 6

Décisions relatives à l'incompétence du salarié

N = 17

12 - 67* - 99** - 103** - 164 - 186 - 195 - 210 - 212* - 222 - 227* - 231* - 239* - 283** - 289* 296** - 382** -

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli.

Section 2 — Les motifs disciplinaires

Les manquements disciplinaires du salarié se divisent en quatre groupes. 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.

A — Fautes dans l'exécution spécifique d'un travail

Dans cette partie, nous étudions les manquements propres à la négligence et au travail insatisfaisant du salarié.

240. Voir : *ibid.*, p. 695 ; l'arbitre Dubé cite à ce sujet : *In re The Peterborough Lock Manufacturing Co. Ltd.*, 3 L.A.C. 935. Voir aussi : *Syndicat des employés de l'hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville*, (1973) S.A.G. 807, J.D. Gagnon, arbitre.

1 — La négligence du salarié dans l'exécution de son travail

En principe, la négligence du salarié peut justifier le congédiement en particulier lorsqu'il a reçu préalablement plusieurs avertissements²⁴¹. Faire du mauvais travail volontairement serait même, selon l'arbitre L. Lalande, du sabotage qui justifierait un renvoi²⁴².

Les arbitres mitigent cependant ce principe dans leurs décisions. Ainsi l'arbitre A.P. Casgrain pense que lorsqu'une erreur est promptement reconnue et corrigée par le salarié, l'employeur ne devrait pas sanctionner cette négligence²⁴³. Il devrait en être ainsi lorsque le salarié a suivi les instructions de l'employeur contre son avis et que le travail est effectué inadéquatement²⁴⁴.

Par ailleurs, les arbitres retiennent fréquemment des circonstances atténuantes ou aggravantes dans leur décision. Par exemple, lorsque nous analysons les griefs rejetés, nous remarquons que dans près de la moitié des cas, certaines circonstances aggravantes sont retenues. Le fait qu'un salarié ait déjà reçu des avertissements relativement à son comportement négligent est la circonstance qui apparaît le plus fréquemment²⁴⁵.

Dans l'évaluation de la gravité de la négligence, les arbitres considèrent aussi, dans certains cas, la nature de l'entreprise et ses responsabilités²⁴⁶, de même que les conséquences possibles de la négligence du salarié²⁴⁷.

241. Voir par exemple : *Atlas Asbestos Co. Ltd v. Union Industrielle des ouvriers de l'amiante*, R.D.C.D. n° 515-2, le 14 mars 1961, R. Lippé, président ; *Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. A. Raymond et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 14 mars 1967, J.L. Pélouquin, arbitre.

242. Voir : *Goodyear Cotton Co. of Canada, St-Hyacinthe v. Syndicat national du textile Inc.*, R.D.C.D. n° 350-1, le 4 nov. 1960, L. Lalande, président.

243. Voir : *Union des employés de commerce, local 500, F.T.Q. v. Fédération des magasins Coop*, (1972) S.A.G. 423, à la p. 427, A.P. Casgrain, arbitre.

244. Voir : *C.E.C.M. v. Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, [1971] R.D.T. p. 69, C. Beaulieu, arbitre.

245. En effet, sur les cinq décisions où apparaissent des facteurs aggravants, nous retrouvons celle-ci dans tous les cas. Voir : *Atlas Asbestos Co. Ltd...*, précitée, à la note 241 ; *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos v. Dame F. Larose et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 31 juillet 1969, C. Beaulieu, président ; *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1970) S.A.G. 428, C. Lauzon, arbitre ; *C.E.C.M.*, précitée ; *Société d'Aluminium Reynolds Ltée v. Fraternité des travailleurs en imprimerie spécialisée*, (1976) S.A.G. 173, C. Beaulieu, arbitre.

246. Voir par exemple : *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos*, précitée ; *C.E.C.M.*, précitée, à la note 243.

247. Voir : *Goodyear Cotton Co. of Canada*, précitée, à la note 242 ; *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos*, précitée ; cependant le fait qu'un acte de négligence n'ait pas engendré de conséquences fâcheuses est parfois retenu comme une circonstance atténuante. Voir à ce sujet : *Hôtel-Dieu Saint-Vallier (Chicoutimi) v. Mlle F. Larouche et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 5 fév. 1968, L. Cossette, arbitre.

Le tableau 7 nous renseigne sur les catégories de griefs accueillis et partiellement accueillis. On remarque d'abord que c'est principalement à cause d'une insuffisance de la preuve patronale que les griefs sont accueillis par les arbitres.

En ce qui a trait aux griefs partiellement accueillis, nous constatons que le recours aux circonstances atténuantes est très fréquent, ces dernières comptant en effet pour près de 70% des motifs retenus par les arbitres.

En résumé, les arbitres vont accueillir le grief (en tout ou en partie) lorsqu'ils jugent :

- i) que la preuve patronale est insuffisante pour justifier le congédiement ;
- ii) que le congédiement est une mesure excessive en fonction de la seule faute du salarié ;

Tableau 7

Motifs retenus par les arbitres dans les cas de congédiement pour négligence

MOTIFS	DÉCISION ARBITRALE	GRIEFS ACCUEILLIS (N = 6)	GRIEFS PARTIELLEMENT ACCUEILLIS (N = 13)
		N	N
Faiblesse de la preuve patronale		5	3
Disproportion entre faute et sanction			3
Circonstances atténuantes			
— dossier			5
— progression dans sanction			2
— autres**		1	6
TOTAUX		6	19*

* Ce total est supérieur au nombre de décisions retenues dans cette catégorie (13) parce que dans certains cas les arbitres ont retenu plus d'un motif dans leur décision.

** Mentionnons par exemple, l'âge du plaignant, l'atmosphère de travail, le fait qu'aucune conséquence fâcheuse n'est survenue ou certains manquements de l'employeur.

iii) que certaines circonstances atténuantes militent en faveur d'une réduction de la sanction. Ces circonstances portent sur le bon dossier du salarié, sur le respect du principe de la progressivité des sanctions, etc.

En somme, l'exécution négligente du travail peut facilement justifier une sanction disciplinaire telle que la suspension ou l'avis disciplinaire. Cependant pour justifier un congédiement, elle doit nécessairement être grave ou avoir fait l'objet d'une progression dans les sanctions lorsqu'il s'agit de négligences de moindre importance.

Les décisions ayant trait à la négligence sont énumérées au tableau 8.

Tableau 8
Décisions relatives à la négligence

NÉGLIGENCE										
N — 30										
2*	-	5	-	10	-	20**	-	33**	-	45
51**	-	71**	-	73**	-	75	-	77**		
94*	-	95**	-	105	-	140	-	149**		
162**	-	170	-	182	-	194*	-	202**		
208**	-	213	-	260*	-	264	-	341**		
350*	-	361*	-	379	-					

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

2 — Le rendement insatisfaisant du salarié

Nous avons pu voir dans les sections précédentes qu'un salarié peut faire un travail de façon insatisfaisante parce qu'il souffre d'incapacité physique ou qu'il est incompetent. Cependant, tout en étant apte au travail, un salarié peut rendre sa prestation incorrectement par manque d'intérêt ou de motivation.

Les principes étudiés précédemment s'appliquent à ce type de manquement du salarié. Les arbitres reconnaissent en effet qu'un employeur a le droit d'obtenir une quantité et une qualité de travail qui se situent dans la moyenne et comme l'affirme l'arbitre J. Moisan, « aucun employeur n'a l'obligation de garder à son

service des employés qui ont un rendement de 20% à 25% inférieur à la moyenne »²⁴⁸.

Tout comme pour la négligence, le travail insatisfaisant du salarié doit faire l'objet de plusieurs avertissements et sanctions disciplinaires avant que l'employeur ne soit justifié de recourir au congédiement.

Les arbitres jugent, dans la majorité des cas, que le congédiement est une sanction excessive pour ce type de manquement et n'acceptent de le maintenir que lorsque le rendement est bien inférieur à la moyenne des autres salariés ou des standards requis.

Quant aux griefs partiellement accueillis, les arbitres considèrent que le congédiement est excessif²⁴⁹ compte tenu du seul manquement et de certaines circonstances atténuantes (type de travail, âge, ancienneté, etc.). Ils jugent cependant, selon la preuve, qu'une mesure disciplinaire s'impose quand même pour inciter le salarié à améliorer son rendement et la qualité de son travail²⁵⁰.

Le lecteur trouvera au tableau 9 l'énumération des décisions relatives au rendement insatisfaisant du salarié.

Tableau 9

Décisions relatives au rendement insatisfaisant du salarié

RENDEMENT INSATISFAISANT										
N = 12										
28	-	56**	-	110	-	177*	-	220**	-	233**
235	-	262	-	304**	-	310**	-	311**	-	317*

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli.

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

248. Voir : *Syndicat des employés de la Commission scolaire de l'Estrle v. Commission scolaire régionale de l'Estrle*, [1972] R.D.T. 276, à la p. 281, J. Moisan, arbitre ; voir aussi : *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1972) S.A.G. 296, C. Lauzon, arbitre.

249. Voir par exemple : *Syndicat des services hospitaliers de l'Hôtel-Dieu de Saint-Valier de Roberval v. Hôtel-Dieu Saint-Michel de Roberval*, [1966] R.D.T. 249, J.C. Simard, président ; *Lignes Témis Ltée v. Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, local 1675*, (1973) S.A.G. 1966, L.E. Roy, arbitre.

250. Voir : *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. M. St-Denis et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 mai 1971, J.P. Lemieux, arbitre.

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 »²⁵¹. 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 permission²⁵². 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.

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 »²⁵³.

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 ancienneté²⁵⁴. Si la convention collective prévoit la perte de l'ancienneté

251. ROUSSEAU, *op. cit.*, p. 140.

252. GOUIN, *loc. cit.*, p. 496.

253. Voir : *Gouvernement de la province de Québec v. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, (1976) S.A.G. 1339, à la p. 1346, H.B. Lande, arbitre.

254. Certains arbitres considèrent que la perte 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 v. P.D. Robitaille et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le

et la terminaison de l'emploi, l'arbitre doit alors interpréter cette disposition de façon restrictive et dans son sens littéral²⁵⁵ parce que la sanction est déjà prévue à la convention.

À l'arbitrage, en matière d'absence injustifiée, il suffit à l'employeur de démontrer que la raison qui fut invoquée par le salarié n'apparaissait 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... »*²⁵⁶.

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 obligation²⁵⁷. 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 exigences de l'autre partie à le recevoir, mesurer en quelque sorte la balance des inconvénients... »*²⁵⁸.

Dans l'évaluation de la gravité de la faute, les arbitres considèrent la fréquence des absences et retards du salarié²⁵⁹. Cette

18 nov. 1968, C. Bisson, arbitre ; *Hôpital Laval de Québec v. C. Vallée et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 3 déc. 1968, C. Bisson, président.

En Ontario, les conséquences de la perte de l'ancienneté par le salarié font l'objet de certaines divergences chez les arbitres. Brown et Beatty affirment d'ailleurs, 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, *op. cit.*, à la p. 399 ; voir aussi la jurisprudence citée. Pour la situation américaine, voir ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 51-2 ; J.C. SMITH, *Loss of Seniority and the Nature of Seniority Rights*, in HICKLING, *op. cit.*, pp. 140-3.

255. Voir : J.G. Lauzier, *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides v. Roger Transport Inc.*, Comité des relations industrielles des routiers publics de Québec Inc., (1970) S.A.G. 847, A. Galipeault, arbitre.

256. Voir : *Noranda Metal Industries Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1975) S.A.G. 5, à la p. 12, L.B. Courtemanche, arbitre.

257. *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.

258. *Ibid.*, p. 9.

259. Voir par exemple : *Canadian Copper Refiners Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 1294, C. Lauzon, arbitre ; *Institut Albert-Prévost v. Paul Desjardins et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q., n° 325-01, le 3 fév. 1971,

Dans cette décision l'arbitre casse cependant le congédiement parce que le travail fut exécuté hors des heures de travail et que le salarié n'avait pas reçu d'avertissements préalables.

Une seule décision implique la concurrence du salarié envers son employeur³⁵⁵. Il s'agit d'un congédiement au motif que le salarié aurait sollicité un client afin de lui vendre une marchandise de l'employeur en son nom personnel. Comme l'employeur ne réussit pas à prouver qu'il y eut sollicitation, et parce que la marchandise n'était pas disponible, l'arbitre jugea la sanction excessive, compte tenu du bon dossier du salarié.

Deux autres décisions ont trait aux dommages causés par le salarié aux biens de l'employeur. Dans les deux cas les arbitres ont jugé que le manquement ne justifiait pas le congédiement mais une mesure disciplinaire intermédiaire. Les mêmes remarques s'appliquent aux deux décisions impliquant l'utilisation à des fins personnelles des biens de l'entreprise (camion). Une décision enfin implique le motif de trafic d'influence du salarié. Le manquement du salarié ne fut cependant pas considéré comme tel par l'arbitre.

Le lecteur trouvera, ci-après, la liste des décisions ayant trait à ces différents thèmes.

Tableau 17

Décisions ayant trait à divers comportements déloyaux du salarié

N = 9

MOTIF	DÉCISIONS
DIVERS N = 9	86** - 124** - 128 - 155* - 173** - 216** - 286 - 302** - 335**

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

2 — Conduite à l'égard d'autres salariés

La mauvaise conduite du salarié ne met pas toujours en cause l'employeur ; elle peut impliquer d'autres salariés. Dans cette catégorie, nous trouvons des manquements tels que la bagarre, les injures, les actes indécents, etc. Quatorze décisions ont trait à ces manquements.

355. Voir : *Union des employés de commerce, local 500 v. Steinberg Ltée (division Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 103, B. Yaccarini, arbitre.

Le double emploi n'est pas expressément prohibé par nos lois du travail. Cependant l'obligation de loyauté du salarié impose certaines limites. À cet égard A. Rousseau affirme :

*« ...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 conventions juridiques. Le cumul d'emplois, en soi, n'a rien de contraire aux intérêts de l'employeur et aux obligations du salarié. Mais le salarié ne saurait à l'occasion d'un tel cumul méconnaître ses obligations générales à l'endroit de l'un ou l'autre de ses employeurs. Il ne saurait, en particulier exécuter des tâches pénibles ou fatigantes l'empêchant d'accomplir de façon satisfaisante son travail normal... »*³⁵².

Les arbitres sanctionnent vigoureusement le double emploi lorsque le salarié invoque la maladie pour travailler ailleurs³⁵³. Nous avons étudié trois décisions relatives au double emploi dont deux impliquant au préalable la déclaration d'une maladie ou la demande d'un congé-maladie. À deux reprises le congédiement fut confirmé par l'arbitre. Il est à noter que le deuxième emploi était occupé dans les deux cas, pendant les heures normales de travail. Un grief fut partiellement accueilli. L'arbitre conclut que :

*« ...les absences répétées du plaignant pour maladies si bénignes qu'elles ne l'empêchaient de travailler le soir mais qui lui permettent de retirer des bénéfices sociaux constituent une atteinte à l'esprit et aux règles qui gouvernent les rapports de travail... »*³⁵⁴.

352. *Syndicat des ouvriers de la S.A.Q. v. S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1267, A. Rousseau, arbitre, pp. 1269-70 ; ce dernier cite P. DURAND et A. VITU, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Paris, 1950, T. II n° 318.

353. Voir : *American Tobacco Co. v. United Paper Makers and Paperworkers*, 70-2 ARB n° 8597, p. 5257 ; *Interlake Steel Corp. v. United Furniture Workers of America*, 71-1 ARB n° 8444 p. 4452 ; *Harvard Manufacturing Co. v. United Steelworkers of America*, 69-2 ARB n° 8314, p. 4083 ; *Robert Shaw Controls Co. v. United Automobile Workers of America*, 6603 ARB n° 8778, p. 5685 ; *General Mills Inc. v. United Mine Workers of America*, 61-3 ARB n° 8757, p. 6464 ; *Le Château Champlain v. Fraternité canadienne des cheminots*, (1971) S.A.G. 1019, P.A. Lachapelle, arbitre. Ces décisions sont citées dans : *Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, précitée. Voir aussi : *Steinberg Ltée (division Miracle Mart) v. Union des employés de commerce*, local 500, (1973) S.A.G. 422, P. Imbeau, arbitre.

354. *Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, précitée, p. 1272.

Le lecteur trouvera au tableau 16, la liste des décisions ayant trait au thème de la falsification de documents à l'embauche.

b) Falsification des autres documents relatifs à l'emploi

Cette sous-catégorie ne comprend que cinq décisions. En ce qui a trait à la falsification des fiches de présence (3 décisions) les arbitres ont jugé, à deux reprises, que cette faute ne méritait pas un congédiement. Un arbitre a rejeté le grief en alléguant le principe de la confiance entre l'employeur et le salarié, de même que l'importance de la fiche de présence pour préparer la paie.

Une décision a trait à la falsification de formules d'honoraires pour des soins médicaux (assurance-maladie dans l'entreprise). L'arbitre a rejeté le grief au motif que ce manquement portait atteinte à l'entreprise et à ses compagnons de travail. L'arbitre retient aussi qu'il ne s'agissait pas d'un geste isolé et que la fonction du salarié exigeait comme prérequis l'honnêteté. Dans la dernière décision étudiée, une salariée avait obtenu une promotion sous de fausses représentations quant à ses diplômes. L'arbitre jugea que l'employeur était justifié de sévir.

La jurisprudence sur ce sujet est trop peu abondante pour nous permettre d'en tirer des lignes directrices. On s'en rapportera à l'expérience des autres provinces et des États-Unis.

Le lecteur trouvera au tableau 16 la liste des décisions relatives à cette question.

iii) Divers

Traisons d'abord du double emploi et de la concurrence du salarié à l'égard de son employeur.

Tableau 16

Décisions ayant trait à la falsification de documents

N = 15

MOTIF	DÉCISIONS
FALSIFICATION DE DOCUMENTS	
a) embauche (10)	82 - 142 - 257 - 327* - 359** - 370* - 375** - 377 - 380 - 404**
b) autres (5)	198 - 238 - 251** - 267 - 395** -

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli.

« ...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... »³⁵⁰.

La relation entre le fait non déclaré à l'embauche et la fonction du salarié semble être un facteur déterminant pour les arbitres. Certains considèrent de plus si les faussetés sont dues à une inattention du salarié ou faites sciemment et si elles étaient connues au moment de l'embauche par le salarié. L'arbitre ontarien G. Simmes, dans la décision *Douglass Aircraft Co. of Canada* résume ainsi la question :

« ...From the foregoing arbitration 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 in the employer to terminate the employment relationship if his conduct clearly indicates that he condones that which the applicant has done³⁵¹. »

En résumé, au Québec la falsification du formulaire d'emploi peut constituer un motif juste de congédiement. Les faits omis doivent cependant être importants et l'arbitre doit croire que si l'employeur les avait connus, il n'aurait pas alors engagé le salarié.

350. *Service de prévention des Incendies de Montréal-Est et Pointe-aux-Trembles*, précitée, p. 1422.

351. *Douglass Aircraft Co. of Canada v. U.A.W. local 1967*, (1973) 2 L.A.C. (2d) 147 (Simmes).

Cette dernière décision est pour le moins criticable. Nous croyons qu'il n'est pas du ressort de l'arbitre de décider de la validité du contrat de travail. Son rôle est tout autre. Mais comme le contrat de travail (potentiellement annulable) est censé produire ses effets jusqu'au moment où la partie lésée y met fin, le salarié devrait être régi par la convention collective et la procédure de griefs. L'arbitre pourrait donc juger si l'employeur avait une cause juste et suffisante, compte tenu des circonstances, de mettre fin à l'emploi du salarié ³⁴⁶.

En supposant que la juridiction de l'arbitre est sauve — ce qui est loin d'être acquis — nous allons voir maintenant comment les arbitres de griefs ont évalué jusqu'à présent la gravité de ce manquement.

Les omissions du salarié portent généralement sur trois types d'informations. Il s'agit de l'âge ³⁴⁷, des antécédents judiciaires ³⁴⁸ et de l'état de santé du salarié ³⁴⁹.

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 :

346. L'Ontario Divisional Court a déjà reconnu la juridiction de l'arbitre en la matière. Voir : *Gould Manufacturing of Canada Ltd v. The United Steelworkers of America*, (1973) C.L.L.C. 14 161 ; le juge Lacoursière affirma :

« In our opinion, 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... ».

347. Voir par exemple : *Hôpital Saint-Michel v. Syndicat des employés de l'hôpital Saint-Michel*, R.D.C.D. n° 529-1, le 31 oct. 1967, C. Bisson, président ; *Mine Mills and Smelter Workers, local 598 v. Falconbridge Nickel Mines Ltd*, (1956) 7 L.A.C. 78 ; *Hôtel-Dieu de Montréal v. L. Vaillancourt et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325003-19, le 21 jan. 1972, A. Gervais, arbitre.

348. Voir : *Inter City Truck Lines Ltd*, précitée ; *Association des pompiers de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles v. Service de prévention des Incendies de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles*, (1976) S.A.G. 1418, J.D. Gagnon, président.

349. Voir : *Compagnie générale électrique du Canada Ltée v. 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 v. La Presse Ltée*, (1975) S.A.G. 1706, J.D. Gagnon, arbitre ; *S.C.F.P. v. Centre hospitalier de Laval*, (1976) S.A.G. 241, B. Yaccarini, arbitre ; *Unlon des employés de service, local 298 v. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, (1976) S.A.G. 247, J.D. Gagnon, président.

un emploi dans l'entreprise »³⁴¹. 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... »*³⁴².

La Cour d'appel du Québec, dans un arrêt récent, confirme toutefois le premier courant³⁴³. La Cour d'appel 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 »³⁴⁴ ; 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... »*³⁴⁵.

341. *Inter City Truck Lines Ltd*, précitée, à la note 328. Voir aussi : S.C.F.P. v. *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... »,

ibid., p. 245.

342. *Hôpital de la Providence de Chandler*, précitée, p. 427.

343. Voir : *Ville de Montréal-Est, Cité de la Pointe-aux-Trembles v. J.D. Gagnon, H. Desroches, Y. Lavallée et l'Association des pompiers de Montréal-Est et Pointe-aux-Trembles*, Cour d'appel, n° 500-09-000424-770, jugement rendu le 21 déc. 1977.

344. *Ibid.*, aux pp. 7 et 8.

345. *Ibid.*, notes du juge Dubé.

Le nouvel article 88l du *Code du travail* permet à l'arbitre d'interpréter et d'appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider un grief ». Cette disposition s'étend au *Code civil* certes et l'arbitre pourrait ainsi se prononcer sur la validité du contrat de travail. Il y a toutefois une difficulté. L'article 88l présuppose l'existence d'un grief ; or, précisément, la décision de la Cour d'appel dénie la qualité de grief au litige né du congédiement fondé sur les fausses déclarations à l'embauche.

*d'informer leur employeur de faits pertinents qui auraient dû lui être rapportés... »*³³⁶.

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'eu égard aux circonstances de la cause, il ait été grave et ait une influence déterminante sur la volonté du contractant... »*³³⁷.

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 »³³⁸. Tel ne serait cependant pas le cas avec le contrat de travail qui est à exécution successive³³⁹. Le contrat de travail produirait ses effets jusqu'au moment où la partie lésée y mettrait fin³⁴⁰. 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

336. *Syndicat des employés de bureau de journaux v. 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 : J.L. Baudouin, *op. cit.*, 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.

337. BAUDOUIN, *op. cit.*, à la p. 79.

338. *Ibid.*, p. 149.

339. Voir à ce sujet : A. ROUSSEAU, « La qualification juridique de salarié et l'appartenance à la collectivité professionnelle », [1974] R.D.T. pp. 1-31, aux pages 7 et 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.

340. Voir : *Hôpital de la Providence de Chandler v. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 413, L. Bernier, président.

semble. Les limites imposées par la loi portent principalement sur la discrimination. On défend, par exemple, à l'employeur de refuser d'embaucher un salarié au seul motif de sa race, couleur, sexe, état civil, religion, etc.³³². Ces restrictions peuvent de plus porter sur l'appartenance syndicale du salarié³³³. Par ailleurs la convention collective 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.

Le droit d'embaucher comprend de plus celui d'obtenir des informations sur les candidats à l'emploi. La Commission des droits de la personne du Québec dans son guide d'interprétation de la *Charte* donne d'utiles indications à ce sujet³³⁴.

Lorsqu'une personne postule un emploi, elle doit généralement remplir un formulaire qui fournit aux intéressés des informations ayant trait à ses principales caractéristiques (âge, qualifications, emplois antérieurs, antécédents judiciaires dans certains cas, etc.).

En principe, l'employeur est en droit de s'attendre à ce que ce formulaire soit véridique³³⁵. Dans le cas contraire, l'employeur est-il justifié de congédier le salarié ? Pour résoudre ce problème les arbitres de griefs ont retenu certains critères.

Le fait que le salarié cache certaines informations à l'employeur peut, dans certains cas, justifier ce dernier de mettre fin à l'emploi. 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 du salarié. Voici ce qu'affirme, à ce sujet, l'arbitre J.D. Gagnon :

« ...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

332. Voir à ce sujet : *Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1975, c. 6, art. 10 et 16.

333. Voir : *Code criminel*, S.R.C. 1970, c. 34, art. 382.

334. Voir : *L'égalité des chances dans l'emploi*, Commission des droits de la personne du Québec, 1977, p. 9 ss.

335. Voir : *Inter-City Truck Lines Ltd v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et aides*, local 106, [1970] R.D.T. 1, H. Lande, président.

plus élevée que celle du courant conservateur, la population de décisions étant trop restreinte et peut-être biaisée du fait de l'intérêt que comportent les décisions récentes.

En résumé, le vol peut justifier une mesure disciplinaire, mais pas nécessairement un congédiement. Comme pour toutes les fautes disciplinaires, il convient de situer le vol dans son contexte et de ne pas sauter aux conclusions trop hâtivement. Le courant jurisprudentiel libéral correspond, selon nous, le mieux au rôle que les parties attendent des arbitres et ces derniers ne devraient pas s'y soustraire sous prétexte qu'il s'agit d'une faute grave sujette à des poursuites criminelles.

Le lecteur trouvera au tableau 15 la liste des décisions ayant trait au vol.

Tableau 15
Décisions ayant trait au vol

MOTIF	DÉCISIONS
VOL N = 34	24* - 25** - 27 - 58 - 61 - 62x - 63** - 91* - 100** - 146** - 148 - 167** - 193 - 234* - 237* - 261 - 274** - 278 - 282 - 300* - 329 - 355 - 356** - 365 - 381** - 386** - 399** - 400** - 402 - 406* - 414** - 423* - 424** -

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.
x Cette décision règle deux griefs, dont l'un fut rejeté et l'autre fut partiellement accueilli.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

ii) La falsification de documents

La deuxième catégorie de décisions relatives à la déloyauté du salarié a trait à la falsification de certains documents propres au travail. Nous traitons d'abord de la falsification du formulaire d'emploi. Nous étudierons ensuite la falsification de documents tels que les cartes de temps, les formules d'honoraires pour soins médicaux et les fiches de renseignements utiles lors de la promotion du salarié.

a) 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 comme bon lui

À cet égard, la maxime latine « *de minimis non curat lex* (ou *prætor*) » pourrait être appliquée³²⁵.

Le fait que le vol constitue un acte isolé³²⁶ non prémédité ou partie d'un système planifié est aussi retenu par les arbitres³²⁷. On pense, en somme, qu'il est difficile, à la suite d'un vol isolé, de prouver que le salarié est à ce point malhonnête qu'on ne puisse plus jamais lui faire confiance³²⁸.

Dans certains cas, les arbitres retiennent comme circonstances atténuantes le fait que le salarié ait avoué, ait coopéré à l'enquête³²⁹ ou ait remis les objets volés³³⁰.

Enfin d'autres facteurs, tels que l'ancienneté, le dossier disciplinaire, la bonne foi du salarié et le peu de danger qu'implique sa réintégration, sont aussi retenus par les arbitres pour modifier le congédiement en suspension.

Le recours à la doctrine des circonstances atténuantes se retrouve dès 1966 dans la décision *Domtar Pulp & Paper Ltd*³³¹; cette dernière constituait cependant une exception dans le courant majoritaire. Le courant minoritaire prend toute son ampleur en 1976. À l'analyse des décisions, ce dernier courant devient même prépondérant à partir de cette année. En effet, si nous retenons uniquement les décisions où il y eut preuve d'un vol, nous constatons que, de façon générale, de 1964 à 1975 le congédiement est confirmé deux fois plus souvent que cassé ou modifié en suspension. En 1976 cependant, la vapeur est renversée et le courant minoritaire est retenu à quatre reprises contre une pour le courant conservateur. Nous ne pouvons pas affirmer pour l'instant que cette nouvelle tendance prédomine toute la jurisprudence arbitrale québécoise en dépit du fait que sa fréquence dans cette analyse soit

22 L.A.C. 35; (1973) 3 L.A.C. 213; (1975) 7 L.A.C. 244; (1975) 9 L.A.C. 311; [1969] R.D.T. 432; 68 ARB 3859 (par. 8249).

325. Traduction: des petites choses la loi (ou le préteur) ne se soucie pas. Voir: A. MAYRAND, *Dictionnaire de maximes et locutions latines utilisées en droit québécois*, Guérin, Montréal, 1972, à la p. 44. Voir aussi: *Lakeshore General Hospital*, précitée, p. 439.

326. Voir par exemple: *Pâtes Domtar Ltée*, précitée; *C.T.C.U.M.*, précitée, à la note 315.

327. Voir: *Marine Industries Ltée*, précitée, à la note 315.

328. *Ibid.*, p. 15. L'arbitre Sylvestre commentait alors *Re East General Hospital Inc. and Service Employee International Union*, 9 L.A.C. (2d) nov. 1975, p. 311 (Beatty).

329. Voir: *Pâtes Domtar Ltée*, précitée.

330. Voir: *Imprimerie Héon et Nadeau Ltée v. Syndicat International des arts graphiques, section locale 509*, (1977) S.A.G. 177, J. Bernier, arbitre.

331. Voir: *Domtar Pulp & Paper Ltd v. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier d'East-Angus Inc.*, [1966] R.D.T. 567, J.L. Péloquin, arbitre.

Ce courant refuse de prendre en considération la valeur du vol. Ainsi on est d'opinion « qu'il n'existe pas de petits vols même s'il existe des vols de petites choses »³²⁰.

Quant aux possibilités d'intervention de l'arbitre dans la sanction, elles seraient limitées à des situations où cette dernière serait injuste, discriminatoire ou déraisonnable³²¹.

Le second courant conteste les postulats rapportés ci-haut de même que le carcan que l'on veut imposer à l'arbitre. Les tenants de ce courant libéral³²² évitent l'automatisme et jugent qu'il faut tenir compte des circonstances particulières du cas, qu'elles soient atténuantes ou aggravantes. Ils n'en considèrent pas moins que le vol constitue une faute majeure qui peut justifier le congédiement du salarié.

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... »³²³.

Ainsi les arbitres ont énoncé plusieurs critères utiles pour évaluer la faute. Par exemple, la valeur de l'objet volé est un critère retenu fréquemment³²⁴.

320. Voir : *Noranda Mines Ltd*, précitée, à la note 310 ; *Université Laval v. Syndicat des employés de l'Université Laval (S.C.F.P.) local 2500*, (1974) S.A.G. 823, à la p. 832, L. Cossette, arbitre.

321. *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 v. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, arbitre.

322. *Marine Industries Ltée v. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel et D. Brouillard*, décision non-rapportée, le 3 fév. 1976, A. Sylvestre, arbitre ; *Les Pâtes Domtar Ltée v. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492*, décision non-rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, arbitre ; *Questeel*, précitée ; *Syndicat du transport de Montréal v. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, J. M. Lavoie, arbitre ; *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre.

323. *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C. Lauzon, arbitre.

324. Voir : *Lakeshore Hospital*, précitée, à la note 314, *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1977) S.A.G. 522, L.E. Roy, arbitre ; *Questeel*, précitée. Voir aussi : *C.T.C.U.M.*, précitée, où l'arbitre Lavoie réfère à : 8 L.A.C. 228 ;

« ...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... »³¹⁶

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'éloigne tellement des notions juridiques, en matière de vol. Jeremy Bentham définissait celui-ci comme « la soustraction d'une chose appartenant à autrui pour une personne qui n'a pas droit à la chose et qui est consciente de son absence de droit »³¹⁷. Pourtant, si l'on ajoute la fraude au vol, ces deux infractions totalisent à elles seules une cinquantaine d'articles du *Code criminel*³¹⁸. 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 congédiement fournis par l'employeur et que ceux-ci s'apparentent au vol ou à la fraude.

Supposons maintenant que la faute soit prouvée. Il revient alors à l'arbitre de juger si le congédiement est la mesure corrective appropriée. En la matière, il existe deux courants jurisprudentiels ; le premier est à l'effet que le congédiement est toujours justifié pour une telle faute, tandis que le second apporte certains tempéraments à cette opinion.

Le premier courant, majoritaire, considère que le vol est une faute d'une telle gravité qu'il ne convient pas d'y appliquer la doctrine des circonstances atténuantes. L'arbitre Jean Moisan résume ainsi les postulats fondamentaux de ce courant :

« ...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 sur la compétence 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... »³¹⁹.

316. S.A.Q. v. *Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1975) S.A.G. 497, à la p. 504, L. Bélanger, arbitre.

317. Cité dans : COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA, *Le vol et la fraude*, document de travail 19, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, 1977, pp. 5-6.

318. *Ibid.*, p. 4.

319. *Compagnie minière Québec-Cartier v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 5778 et 6869*, (1975) S.A.G. 887, J. Moisan, arbitre.

avait droit, selon la convention collective, à quinze jours de congé-maladie et que ces derniers étaient monnayables au départ³¹².

Pour décider s'il y a vol ou non, les arbitres recourent parfois à la définition du vol, selon le *Code criminel*³¹³. Par exemple, dans la décision *Lakeshore General Hospital*³¹⁴, même s'il avait été prouvé que le plaignant avait pris « une chose qui était la propriété de l'hôpital », l'arbitre jugea que la preuve n'avait pas démontré qu'il avait agi « frauduleusement et sans apparence de droit »³¹⁵.

Le recours au *Code criminel*, dans un cas de vol est cependant très peu fréquent à l'arbitrage. Dans cet ordre d'idées, il est pertinent de souligner que les rôles du juge et de l'arbitre de griefs diffèrent substantiellement. Ainsi comme le souligne l'arbitre Bélanger :

312. Voir : *Hôpital Saint-Vincent de Paul (Sherbrooke) v. Mlle R. Poirier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 25 nov. 1966, J.L. Péloquin, président.

313. S.R.C. 1970 c. 34, art. 283. Cet article se lit comme suit :

283. Commet 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.

314. *Syndicat national des employés de l'hôpital général de Pointe-Claire (C.S.N.) v. Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433, J.D. Gagnon, président.

L'article 283 C. cr. est aussi utilisé dans : *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) C.S.N. v. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, J. M. Lavoie, arbitre.

315. 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, à la p. 723-4.

Dans l'analyse des manquements propres à l'obligation de loyauté (58 décisions) nous retrouvons le vol (34 décisions), la falsification de documents, à savoir la demande d'emploi (10 décisions) ou divers autres documents ayant trait à l'emploi (5 décisions). Un dernier groupe de décisions classées sous le titre « divers » comporte des manquements tels le trafic d'influence (1 décision), l'utilisation non autorisée des biens de l'entreprise (2 décisions), le dommage à la propriété (2 décisions), et enfin le cumul d'emplois (4 décisions).

i) Le vol

Le vol, qui peut faire l'objet de poursuites criminelles, compte pour près de 60% des décisions étudiées, relativement au comportement déloyal du salarié.

En tant que tel le vol est répréhensible et, s'il est prouvé, mérite une mesure disciplinaire. D'ailleurs, les arbitres sont unanimes à reconnaître la gravité de ce manquement.

Généralement les arbitres, dans les congédiements pour vol, n'exigent pas que l'employeur prouve la culpabilité hors de tout doute raisonnable comme ce serait le cas devant une cour de juridiction criminelle³⁰⁹. Un tribunal d'arbitrage ne serait pas lié par un verdict d'acquiescement ou de culpabilité rendu par un tribunal de cette juridiction³¹⁰. Par ailleurs, ce qui peut s'assimiler à, ou constituer, un vol n'est cependant pas toujours considéré comme tel par les arbitres. Par exemple, un arbitre a assimilé un complot pour vol à une farce de la part du salarié³¹¹. Dans une autre décision, un arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de vol lorsqu'un salarié réclamait illégalement un congé-maladie parce que le plaignant

309. Dans les 34 décisions étudiées, 14 indiquent de façon précise l'intensité de la preuve requise. Dans 78% des cas une preuve prépondérante suffit. Deux arbitres exigent une preuve particulièrement convaincante et un, une preuve hors de tout doute raisonnable. Cette prédominance de la preuve prépondérante a déjà fait l'objet de commentaires : D'Aoust, Delorme 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... ».

loc. cit., p. 88.

310. Voir : *Métallurgistes-unis d'Amérique v. Noranda Mines Ltd*, (1970) S.A.G. 920, C. Lauzon, arbitre.

311. Voir : *Gaz Métropolitain Inc. v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1970) S.A.G. 262, J.P. Grégoire, président.

C — Mauvaise conduite du salarié

Nous étudions maintenant certains motifs de congédiement 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.

Nous avons classé ces motifs en cinq groupes. Le tableau qui suit, indique les diverses catégories qui seront étudiées de même que le nombre de décisions qui s'y rapportent.

Tableau 14
Motifs relatifs à la mauvaise conduite du salarié et importance relative des décisions

MOTIFS	N	%
1 — Déloyauté	58	50.4%
2 — Conduite à l'égard d'autres salariés	14	12.2%
3 — Conduite à l'égard de tiers	15	13.0%
4 — Conduite hors du travail	14	12.2%
5 — Divers	14	12.2%
	115	100 %

La principale catégorie porte sur la déloyauté du salarié envers l'employeur. Il s'agit de motifs tels que le vol, la falsification de documents, etc. Cette catégorie compte pour la moitié des décisions retenues dans cette sous-section. La deuxième catégorie a trait à la conduite du salarié à l'égard des autres salariés et représente 12% des décisions étudiées. On y retrouve des manquements tels que la bagarre, le vol, les insultes, etc. La troisième catégorie qui a sensiblement la même importance relative que la précédente (13.0%) comprend certains manquements envers des clients ou des patients dans un hôpital (actes indécents, vol, etc.). Les manquements du salarié hors du travail constituent la quatrième catégorie et comptent pour 12.2% des décisions. Enfin la dernière catégorie regroupe des manquements impliquant la consommation d'alcool ou de drogue.

1 — De la déloyauté du salarié envers son employeur

Parmi les principales obligations du salarié, nous retrouvons celle de loyauté envers son employeur³⁰⁸.

308. Sur la notion de loyauté, voir : D'AOUST, *op. cit.*, pp. 33-4 ; ROUSSEAU, *op. cit.*, pp. 141 et ss.

trators have held that a refusal to conform may merit some discipline... ³⁰³.

Seulement six décisions ³⁰⁴ ont trait à la faute étudiée. Si nous excluons de ce nombre deux décisions où d'autres motifs sont invoqués pour congédier le salarié, nous constatons que les griefs sont accueillis totalement à trois reprises et accueillis partiellement dans un cas.

Les griefs furent accueillis au motif que le salarié était en droit de ne pas se soumettre à la directive de l'employeur, soit parce qu'elle était déraisonnable ³⁰⁵ et appliquée de façon excessive ³⁰⁶, soit qu'elle portait à confusion ³⁰⁷. Un grief fut partiellement accueilli au motif que l'employeur avait toléré certaines transgressions, que la directive était confuse et que le salarié possédait un bon dossier.

Somme toute, le défaut de respecter certaines directives de l'employeur n'est une cause juste de congédiement que dans 30% des décisions étudiées, comme ce fut le cas pour les fautes relatives à l'insubordination commise par le salarié. L'insubordination en tant que telle ne justifie pas nécessairement un congédiement. Il est donc capital de situer cette faute (qui à l'occasion peut être très grave) dans son contexte et tenter de reconnaître des circonstances atténuantes. Enfin, comme toute faute disciplinaire, l'insubordination doit être réprimée de façon progressive.

Le lecteur trouvera au tableau 13 la liste des décisions se rapportant au manquement étudié.

Tableau 13

Non respect de certaines directives de l'employeur

(N = 30)

<p>14** - 32* - 36 - 43* - 44** - 46** - 78* - 108** - 121 - 126** - 129** - 136** - 143 - 147* - 175** - 204 - 215 - 251** - 272** - 307 - 325** - 330** - 338 - 340* - 362 - 371** - 397 - 416** - 421*</p>

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

x Cette décision règle deux griefs ; un fut accueilli et l'autre partiellement accueilli.

LÉGENDE : * grief accueilli

** grief partiellement accueilli.

303. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 352.

304. Il s'agit en fait de 5 décisions qui règlent 6 griefs.

305. Voir par exemple : *Hôpital Notre-Dame de Lourdes de Montréal v. Syndicat des employés de Notre-Dame de Lourdes*, A.H.P.Q., n° 325-03, le 20 oct. 1967, ou R.D.C.D. n° 540-3, C. Bisson, arbitre.

306. Voir : *Conseil de sécurité de la C.U.M.*, précitée, à la note 302.

307. Voir : *Régie de la Place des Arts*, précitée, à la note 301 ; *Conseil de sécurité de la C.U.M.*, précitée.

À l'inverse, lorsqu'il n'y a pas de directive précise connue du salarié, ou que ce dernier est en droit de la transgresser vu son caractère arbitraire ou son application déraisonnable, les arbitres mitigent la gravité de la faute et n'hésitent pas à réduire la sanction imposée.

ii) *Les directives propres à la tenue personnelle du salarié*

En principe l'employeur est en droit d'exiger une tenue et une propreté normale de la part de ses salariés³⁰⁰. 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 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 »³⁰¹. 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 peau³⁰². 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, arbi-

300. Voir : *Irving Oil, Warwick v. Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, local 9-702*, R.D.C.D. n° 520-9, le 3 déc. 1963, R. Bélanger, président.

301. Voir : *Régie de la Place des Arts v. Syndicat local B 56 de l'Alliance internationale des employés de scènes et de théâtres et des opérateurs de projecteurs de cinéma des U.S.A. et du Canada*, (1974) S.A.G. 1673, C. Lauzon, président.

302. *Fraternité des policiers de la C.U.M. v. 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 Vallerand 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.

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 correctrice 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.

3 — *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. Quelques-unes ont aussi pour motif le non-respect de certains règlements ayant trait à la tenue et à la propreté du salarié au travail.

i) Non respect des directives relatives à l'exécution du travail ou à la sécurité

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.

L'analyse de la jurisprudence confirme cette affirmation. En effet, sur les vingt-quatre décisions étudiées, seulement huit (33%) rejettent le grief, tandis que dans 67% des cas, les griefs sont accueillis (3 décisions) ou partiellement accueillis (13 décisions). Le fait que le salarié connaisse le règlement et que ce dernier soit clair, ou que le salarié ait fait l'objet de plusieurs avertissements et mesures disciplinaires constituent des circonstances aggravantes qui peuvent inciter les arbitres à maintenir le congédiement.

Tableau 12
Décisions relatives à l'insubordination

MOTIF	DÉCISIONS N = 79
Refus d'un ordre ou d'accomplir un travail N = 35	9 - 21 - 40** - 48** - 53** - 57** - 130** - 153** - 174** - 298 - 303 - 312** - 315** - 372* - 385** - 36 - 120** - 123** - 178 - 179 - 180 - 219** - 240** - 241** - 309** - 313 - 314** - 369** - 383* - 403** - 426** - 189 - 229* - 292** - 297
Menaces et agressions N = 19	19* - 22* - 35 - 39 - 144 - 148 - 187** - 247** - 288** - 305** - 346* - 42 - 196* - 269 - 294 - 301* - 334** - 366* - 368**
Injures, langage abusif, critiques N = 15	7** - 14** - 26 - 76** - 155* - 159 - 160** - 163** - 177* - 220** - 331 - 354** - 373* - 393** - 413**
Divers N = 10	84** - 88** - 93* - 202** - 258 - 283** - 102** - 213 - 252* - 246**

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli.

ment 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... »²⁹⁹.

299. PHELPS, *op. cit.*, pp. 100 et 102.

Enfin, les arbitres accueillent les griefs, soit au motif que la menace n'a pas été prouvée, soit que la faute ne méritait pas le congédiement, soit qu'il y avait eu de la provocation de la part de l'employeur.

En ce qui concerne les agressions, nous avons retenu huit décisions. Dans trois décisions les griefs sont rejetés. Par ailleurs, les arbitres accueillent partiellement le grief à deux occasions. Dans le premier cas, l'arbitre souligne qu'il faut prendre en considération que le plaignant est camionneur et que la force physique représente sûrement pour lui un aspect important de sa vie et de son travail ²⁹⁶. Dans l'autre décision, l'arbitre retient que l'incident est un événement isolé, que les événements se sont déroulés très rapidement et qu'il n'y a pas eu de préjudice ²⁹⁷. Les griefs sont enfin accueillis à trois reprises. Dans un cas, l'arbitre a jugé que la faute méritait une suspension ; cependant comme la convention ne lui permettait pas de modifier la sanction, il a réintégré le salarié ²⁹⁸. Le lecteur trouvera la liste des décisions ayant trait aux deux fautes étudiées présentement au tableau 12.

iii) *Langage abusif, injures et critiques du salarié*

Dans la majorité des décisions, les arbitres refusent de confirmer le congédiement motivé par les injures à un supérieur. De plus, dans deux des trois décisions qui rejettent le grief, les arbitres n'avaient pas le pouvoir de modifier le congédiement en suspension. Pour mitiger la sanction les arbitres retiennent des facteurs tels que l'ancienneté et le dossier disciplinaire du salarié. Les décisions relatives à cette catégorie se retrouvent au tableau 12.

iv) *Divers*

Cette dernière catégorie comprend dix décisions. Il s'agit d'un cas d'usurpation d'autorité, d'un cas de tentative de corruption et d'un manque de coopération. Pour six décisions, il est impossible de préciser le motif. Il n'y a cependant rien à tirer de ces quelques décisions. Ces dernières sont tout de même énumérées au tableau 12 (*voir page 124*).

Si nous regroupons les catégories précédemment étudiées, nous constatons que dans 70% des décisions (56 sur 79) les griefs sont accueillis, soit en partie (42), soit totalement (14). Contraire-

296. Voir : *Syndicat de la S.A.Q. v. S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1243, A. Rousseau, arbitre.

297. Voir : *Le Manoir du Saguenay v. Syndicat national des employés d'hôtel d'Arvida*, (1975) S.A.G. 1499, J. Turcotte, arbitre.

298. Voir : *Penmans Ltd v. Syndicat du tricot*, (1973) S.A.G. 1408, J. Sylvestre, 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 qui justifient le salarié de refuser 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 12 que l'on trouvera un peu plus loin.

ii) *Les menaces et les agressions à l'endroit du supérieur*

Le salarié peut aussi défier ou rejeter l'autorité de l'employeur par certains comportements violents ou potentiellement violents. Les deux principales fautes correspondant à ce type de comportement du salarié consistent dans les menaces, verbales ou autres, et les agressions contre l'employeur ou son représentant.

En principe, un salarié qui menace un supérieur est passible d'être puni. Même, dans certains cas, compte tenu de la gravité de la menace, l'employeur peut être justifié de congédier le salarié. Par ailleurs, la violence physique à l'endroit du supérieur peut assurément constituer « une attitude que l'entreprise peut à bon droit tenir pour grave et très répréhensible »²⁹³.

Pour déterminer la gravité 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 exécution²⁹⁴. 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 provocation²⁹⁵.

Soulignons que les variables précitées s'appliquent aussi lorsqu'il s'agit d'un assaut sur un supérieur.

Dans l'analyse de la faute que constitue la menace à un supérieur, nous avons retenu onze décisions.

Les griefs furent partiellement accueillis, soit parce que la preuve ne rencontrait pas le critère de la preuve « hors de tout doute raisonnable », soit que le salarié s'était ressaisi par la suite, soit parce que le salarié n'était pas en mesure de donner suite à sa menace.

293. *Syndicat de la S.A.Q. v. S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1243, A. Rousseau, arbitre.

294. Voir par exemple : *Dynamic Industries Inc. v. 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.

295. *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6254 v. Wabush Mines*, (1973) S.A.G. 1365, R. Doucet, arbitre.

y a eu insubordination²⁸⁹. 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 (qui en conteste la validité) ne soit réglé, semble être « un abus de son strict droit contractuel » et constitue un élément de mauvaise foi de sa part²⁹⁰. 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 du salarié devait plutôt être perçu comme l'expression « d'une seule et même opposition à exécuter l'ordre légitime qui lui était donné »²⁹¹.

Les arbitres retiennent enfin toute une gamme de circonstances atténuantes ou aggravantes pour confirmer ou infirmer le congédiement.

Les arbitres accueillent partiellement les griefs principalement parce que la gravité de la faute commise ne justifiait pas un congédiement. Dans certains cas, les arbitres réduisent la sanction parce que l'employeur est coupable de certains manquements. Il en va ainsi lorsque l'employeur envenime une situation et fait montre de mauvaise foi. L'ancienneté, le bon dossier disciplinaire du salarié, la bonne foi, ou le fait que la faute n'ait pas causé de préjudice sont aussi retenus comme des facteurs atténuants. C'est aussi le cas lorsqu'après un refus d'obtempérer à un ordre, le salarié l'exécute²⁹².

Les griefs sont accueillis, soit parce que le salarié était en droit de refuser l'ordre (2 décisions), soit parce que la preuve de l'insubordination n'a pas été établie (1 décision).

Mentionnons pour terminer que dans le cas des griefs rejetés, les arbitres retiennent à quatre reprises comme facteur aggravant le dossier chargé du salarié. Dans quatre autres décisions par ailleurs, l'arbitre n'avait pas le pouvoir de modifier la sanction disciplinaire.

289. Voir : *Syndicat du fer et titane v. Fer et Titane du Québec Inc.*, (1976) S.A.G. 347, J.R. Boivin, arbitre.

290. Voir : *Hugh Russel & Sons Ltd v. United Steelworkers of America, Local 5994*, R.D.C.D. n° 525-5, le 9 mars 1964, L. Lalonde, président. Voir aussi : *R. Folsy v. Syndicat national des employés de Folsy (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 2139, C. Beaulieu, arbitre.

291. Voir à ce sujet : *Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section locale 215 v. Matériaux de construction Domtar Ltée*, décision non rapportée, le 1^{er} déc. 1977, A. Rousseau, président.

292. Voir par exemple : *Hôpital Saint-François d'Assise v. Jeanne-Mance Lavoie et S.P.I.Q.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 17 mars 1960, D. Aubé, président ; *Questeel v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1976) S.A.G. 1293, B. Brody, arbitre.

préjudice important et lorsque la procédure de grief constitue un recours illusoire²⁸⁵.

Il existe enfin, un courant minoritaire qui veut qu'un salarié puisse refuser l'ordre lorsqu'il est contraire à la convention collective²⁸⁶. L'arbitre J.M. Lavoie résume comme suit les principes qui sous-tendent cette nouvelle tendance qui bat en brèche la doctrine dite « obey now and grieve later » :

« ...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 outrepassse ces limites. 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 »... »²⁸⁷.

À l'arbitrage, l'employeur doit prouver qu'un ordre a effectivement été donné au salarié par une personne en autorité²⁸⁸ et qu'il

285. Voir : S.C.F.P., local 1515 v. Commission scolaire de l'île Perrot, précitée, à la note 278, à la p. 14 ; consulter aussi la jurisprudence citée.

286. Dans le cadre de cette étude, seulement deux décisions reconnaissent ce principe. Voir : *Simmons Ltée v. Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord*, local 402, (1976) S.A.G. 22, G. Dulude, arbitre ; *Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, précitée, à la note 278. Nous ne pourrions, de fait, évaluer adéquatement l'importance de ce nouveau courant que lorsque l'ensemble des décisions portant sur les mesures disciplinaires auront été analysées. Nous pouvons toutefois citer quelques décisions où ce principe fut retenu. Voir : *Madame Gilberte Calci et Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Saint-Luc*, (1973) S.A.G. 1663, R. Laperrière, arbitre ; *Alliance des infirmières de Montréal v. Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette* (1973) S.A.G. 1235, A. Rousseau, président ; *Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) v. Université de Montréal*, (1974) S.A.G. 1625, J.M. Lavoie, arbitre ; *Commission scolaire des Laurentides v. Syndicat des employés de la Commission scolaire des Laurentides (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 469, G. Dulude, président.

287. *Commission scolaire de l'île Perrot*, précitée, pp. 15-6.

288. Voir par exemple : *Standard Structural Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, local 207, (1973) S.A.G. 1155, R. Tremblay, arbitre. Dans cette décision, un chef de groupe qui faisait partie de l'unité de négociation fut considéré comme étant en position d'autorité par rapport au salarié. L'arbitre conclut que cette autorité lui permettait de donner des ordres que l'employé était obligé de respecter.

Certaines conditions doivent cependant être remplies pour qu'un tel refus soit justifié. Un auteur les résume ainsi (du point de vue du salarié) :

- « ...1) *He must honestly believe the task in question is hazardous.*
- 2) *He must communicate his belief, with some particularity, to management at the time of his refusal.*
- 3) *Honest belief must be supported by objective data.*
- 4) *The task in question must be unusually hazardous... »²⁸¹.*

Cette question du droit du salarié de refuser 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... »²⁸².

De plus, lorsque le salarié n'a pas la capacité physique ou intellectuelle pour accomplir adéquatement une tâche, il est en droit de refuser d'exécuter le travail²⁸³. Il en serait de même lorsque l'ordre est déraisonnable²⁸⁴ ou purement arbitraire.

Les arbitres reconnaissent parfois au salarié le droit de refuser un ordre lorsque son exécution est susceptible de lui causer un

281. Voir : RAY SENTES, « Labour Arbitration and the Refusal to Perform Hazardous Work », *Relations Industrielles*, Vol. 32, n° 1, 1977, pp. 139-44, à la p. 143. Voir aussi : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 671 et ss. de même que la jurisprudence citée ; BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 347-8 ; YOUNG, *op. cit.*, pp. 226-31.

282. Voir : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, pp. 673-4 et la jurisprudence citée.

283. Voir : *Hydro-Québec v. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec*, (1974) S.A.G. 306, J.D. Gagnon, arbitre ; *Re United Automobile Workers v. Somerville Industries Ltd*, 16 L.A.C. 334, W. Little, arbitre.

284. Voir par exemple : *Taillefer & Fils Inc. v. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, local P-405*, (1971) S.A.G. 765, B. Brody, président.

i) *Le refus d'effectuer un travail ou d'obéir à un ordre*

En principe, le salarié doit obéir aux ordres de son employeur. La tendance classique et majoritaire reconnaît, en effet, que le salarié doit obéir à l'ordre du supérieur, quitte à soulever un grief par la suite, s'il se croit lésé²⁷⁴. Cette doctrine, issue de la jurisprudence américaine²⁷⁵, repose 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 ininterrompue²⁷⁶. Le devoir d'obéissance du salarié a cependant certaines limites. La théorie du contrat individuel de travail a posé certains principes à ce sujet, de même que les arbitres de grief. 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 »²⁷⁷.

Notre jurisprudence arbitrale reconnaît, par ailleurs, qu'un salarié peut refuser un ordre dans certaines circonstances sans être taxé d'insubordination. Ce serait le cas lorsque l'ordre est contraire à l'ordre public, aux bonnes mœurs²⁷⁸ ou à la loi²⁷⁹.

Le salarié pourrait aussi refuser un travail dangereux ou un ordre lorsque sa santé ou sa sécurité peuvent être affectées²⁸⁰.

274. Plusieurs décisions arbitrales tant québécoises qu'ontariennes ou américaines reconnaissent ce principe. Voir à ce sujet : *S.C.F.P., local 1515 v. Commission scolaire de l'île Perrot*, S.E. n° 292, J.M. Lavoie, président ; *BROWN et BEATTY, op. cit.*, p. 343 ; *ELKOURI et ELKOURI, op. cit.*, pp. 154-5 ; *YOUNG, op. cit.*, pp. 58-75.

275. Voir : *Ford Motor Co.*, 3 L.A. 779, Shulman, arbitre.

276. Sur les fondements de cette doctrine, voir : *BROWN et BEATTY, op. cit.*, à la p. 343 ; *J.M. MacIntyre, Work now, Grieve Later*, in *HICKLING, op. cit.*, pp. 18 et ss.

277. *ROUSSEAU, op. cit.*, p. 139.

278. Voir : *Aluminium du Canada Ltée v. Syndicat national des employés d'aluminium d'Arvida Inc.*, R.D.C.D. n° 775-2, le 10 oct. 1968, R. Lippé, arbitre ; *Métallurgistes-unis d'Amérique v. Normetal Mines Ltd*, [1970] R.D.T. 37, R. Lippé, président ; *Gouvernement du Québec v. 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 v. Corporation de l'École Polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 616, J.M. Lavoie, arbitre ; voir aussi : *S.C.F.P., local 1515 v. Commission scolaire de l'île Perrot*, S.E. n° 292, J.M. Lavoie, président.

279. Voir par exemple : *Matthew Moody Ltd v. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mine Workers of America*, (1970) S.A.G. 1017, M. DuMesnil, arbitre ; citée dans : *Corporation de l'École Polytechnique*, précitée.

280. Voir à ce sujet : *Québec Iron & Titanium Co. v. Union des ouvriers du fer et du titane de Sorel*, [1963] R.D.T. 92, J. Poisson, président. Voir aussi : *Re Int'l Electrical Workers, Local 1595 v. Dominion Electric Protection Co.*, 14 L.A.C. 127, R.W. Reville, président ; *Re Nat'l Association of Broadcast Employees and Technicians v. Baton Broadcasting Ltd*, 17 L.A.C. 180, R.W. Reville, président. Dans un contexte collectif, ce droit pourrait-il constituer une interruption de travail ne constituant pas une grève, selon l'art. 98, deuxième alinéa du *Code du travail* ?

De plus, le terme « insubordination » implique plus qu'une simple désobéissance du salarié. Ce concept contient, en effet, une intention de défi ou de résistance à l'autorité²⁷².

Comme l'affirme Roland 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...* »²⁷³.

Plusieurs comportements du salarié peuvent constituer de l'insubordination. Le tableau 11 qui suit nous indique les principales fautes relatives au type de manquement à l'étude, de même que leur fréquence dans le groupe de décisions retenues dans cette section.

Tableau 11
Fautes relatives à l'insubordination

FAUTE	N	%
— Refus d'un travail ou d'un ordre	35	44.3%
— Menaces à un supérieur ou agression	19	24.0%
— Critiques ou injures	15	19.0%
— Divers	10	12.7%
	79	100 %

Le refus d'effectuer un travail ou d'exécuter un ordre constitue la catégorie la plus importante, comptant pour 44.3% des décisions relatives à l'insubordination. La seconde catégorie a trait à certains comportements violents (ou potentiellement violents) envers un supérieur. Il peut s'agir de menaces ou d'un assaut. Cette deuxième catégorie comprend près de 25% des décisions retenues. La troisième catégorie comprend certains manquements au devoir de respect. Nous y trouvons des fautes telles que les injures et la critique ; 19% des décisions se rapportent à cette catégorie. Enfin dans la dernière catégorie, intitulée « divers », nous avons regroupé des manquements tels que la corruption du supérieur par un salarié, l'usurpation de l'autorité et le manque de coopération.

272. Voir : PHELPS, *op. cit.*, p. 93 ; LEVINSON, *op. cit.*, p. 14.

273. WILDER, *loc. cit.*, p. 116.

Tableau 10

**Décisions ayant trait à certaines fautes relatives
à la présence du salarié au travail**

MOTIF	DÉCISIONS
ABSENCES N = 37	23x** - 41** - 55** - 59 - 60 - 72** - 90x - 116 - 119 - 129** - 172 - 188 - 191xxa - 203** - 206** - 211x** - 220** - 221 - 245 - 254 - 256 - 259** - 265 - 266** - 277 - 280* - 287* - 299** - 322 - 352 - 395** - 401x - 420 -
RETARDS N = 10xxx	23xxx** - 90xxx - 125 - 176** - 211xxx** - 232 - 258 - 290* - 320** - 401xxx
DÉPARTS NON AUTORISÉS N = 5	54 - 123** - 145* - 317* - 376* -
SOMMEIL AU TRAVAIL N = 5	6 - 97** - 122 - 181 - 349** -

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on trouvera en annexe.

LÉGENDE : x Ces décisions ont aussi pour motif les retards du salarié.
 xx Cette décision règle 2 griefs ; c'est pourquoi le total est de 37 au lieu de 36.
 xxx Ces décisions ont aussi pour motif les absences du salarié.
 xxx Les retards apparaissent effectivement dans 10 décisions.
 * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli
 a Cette décision règle deux griefs : l'un fut rejeté et l'autre accueilli.

La subordination juridique du salarié à l'employeur 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 travail²⁷⁰. Outre le devoir d'obéissance, la subordination juridique du salarié impliquerait aussi un devoir de respect envers l'employeur²⁷¹.

270. DOUCET, *loc. cit.*, p. 279.

271. *Ibid.*, p. 280. Contrairement au devoir d'obéissance, le devoir de respect serait réciproque. Voir à ce sujet : *Bousquet v. Mellis*, (1908) 35 C.S. 209.

qui portent sur cette question, trois rejettent le grief et deux l'accueillent partiellement. Les griefs sont rejetés aux motifs que la faute fut préméditée ou qu'elle survint à la suite d'avertissements ou de mesures disciplinaires. Pour mitiger la sanction, les arbitres ont de plus retenu les circonstances atténuantes habituelles, telles que l'ancienneté et le bon dossier du salarié.

En résumé, les arbitres refusent généralement de confirmer le congédiement 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 fréquents ;
- 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 au travail 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 pourquoi il est essentiel qu'il y ait une progression dans les sanctions.

Le lecteur trouvera ci-après, au tableau 10, la liste des décisions ayant trait aux motifs de congédiement précédemment étudiés.

2 — *L'insubordination*

Parmi les fautes invoquées par l'employeur pour justifier un congédiement, l'insubordination est celle qui apparaît le plus fréquemment. En effet 23% (79) des décisions, ayant trait à un motif disciplinaire se rapportent à ce type de faute.

Mais l'importance que revêt l'insubordination dans l'entreprise ne provient cependant pas seulement de sa fréquence élevée à l'arbitrage de grief. 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.

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 délictuelle²⁶⁶ et préméditée²⁶⁷. Cette faute peut cependant être mitigée lorsque le salarié réussit à démontrer que certaines circonstances l'ont amené à s'endormir²⁶⁸.

Dans l'analyse du congédiement au motif d'absences ou retards, nous avons retenu quarante-trois décisions arbitrales. Dans la majorité des cas où le grief a été rejeté (16), le plaignant avait un mauvais dossier relativement aux fautes étudiées. De plus, la fréquence des absences ou retards est retenue dans quelques cas (4). Les arbitres soulignent aussi parfois que le plaignant n'a pas amélioré son comportement à la suite de sanctions disciplinaires ou qu'il n'est plus réhabilitable. Enfin dans une décision, l'arbitre, tout en jugeant la sanction sévère, rejette le grief, n'ayant pas les pouvoirs de la modifier²⁶⁹.

Quant aux griefs partiellement accueillis (16 décisions), les arbitres considèrent dans quatre cas que la sanction est démesurée par rapport à la faute reprochée. Dans onze décisions, les arbitres retiennent des circonstances atténuantes pour mitiger la sanction. Essentiellement, les circonstances retenues se rapportent au bon dossier du salarié, à des questions de forme (telles la progressivité des sanctions ou le défaut d'avertir le salarié des conséquences de ses absences) et à l'absence d'inconvénients pour l'employeur. D'autres circonstances particulières aux caractéristiques du salarié sont enfin retenues à quelques reprises (ancienneté, santé, fonction occupée, etc.).

Les griefs relatifs aux départs non autorisés (5 décisions) sont accueillis dans 60% des cas par l'arbitre, soit au motif d'une preuve insuffisante ou d'une disproportion de la sanction. L'échantillon des décisions est cependant trop restreint pour que nous puissions en tirer des conclusions valables.

Les mêmes remarques peuvent être soulevées à l'égard des griefs relatifs au sommeil au travail. Toutefois, des cinq décisions

266. Voir : *Société d'Aluminium Reynolds v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 435, L. Bélanger, arbitre.

267. Voir : *Lake Asbestos of Quebec Ltd v. Syndicat national des employés de Lake Asbestos Inc.*, R.D.C.D. n° 520-2, le 28 avril 1961, A. Dumontier, président.

268. Voir en Ontario : *Re Canadian Union of Public Employees, local 872 v. Collegiate 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 v. Trans-Canada Airlines*, (1964) 14 L.A.C. 424, D.C. Thomas, président ; citées dans BROWN et BEATTY, *op. cit.*, à la p. 432. Voir aussi YOUNG, *op. cit.*, pp. 233-38.

269. Voir : *Ville de Repentigny v. S.C.F.P.*, [1970] R.D.T. 396 ou (1970) S.A.G. 321, J.D. Gagnon, arbitre.

évaluation ne devrait cependant pas être opérée de manière purement arithmétique²⁶⁰. Il est, en effet, très difficile en ce domaine de tracer une limite entre ce qui est acceptable ou non. D'autres facteurs doivent donc 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 arbitre²⁶¹; 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 salarié²⁶². 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 salarié²⁶³ sont aussi des variables à considérer. On peut comparer la fréquence des absences du salarié à la moyenne des absences des autres salariés²⁶⁴.

Enfin les arbitres retiennent toute une gamme de circonstances aggravantes ou atténuantes, telles que le dossier du salarié, les avertissements antérieurs relativement aux absences et retards, la progression dans les sanctions et les possibilités de réhabilitation du salarié.

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. Ce fut le cas, par exemple, lorsque l'unique pompier de la station hydroélectrique Manicouagan 2 décida de quitter son travail avant l'heure prescrite²⁶⁵. Dans l'ensemble, cependant, cette faute est évaluée par les arbitres avec les 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

J.P. Lemieux, président; *Hôtel-Dieu de Rivière du Loup v. S.C.F.P. et N. Lepage*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 31 déc. 1971, R. Cliche, arbitre; *Noranda Metal Industries Ltd*, précitée, à la note 256. Voir aussi: YOUNG, *op. cit.*, pp. 105 et ss.

260. *Canadian Copper Refiners Ltd*, précitée.

261. Voir: *Miller Shirt Ltd v. Union des ouvriers du vêtement*, (1970) S.A.G. 592, E. Marier, arbitre.

262. Voir par exemple: *Les services de santé du Québec v. Syndicat des institutions d'assurance de Québec*, (1972) S.A.G. 174, J. St-Laurent, arbitre; *Union des employés de commerce, local 500 v. Steinberg Ltée (division Miracle Mart)*, (1973) S.A.G. 933, C. D'Aoust, arbitre.

263. Voir: *Noranda Metal Industries Ltd*, précitée, à la note 256.

264. *Steinberg Ltée*, précitée, à la note 262.

265. *Syndicat national de la construction Hauterive, section Hydro-Québec, Manicouagan v. Hydro-Québec*, R.D.C.D. n° 524-4, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre.

La bagarre entre deux salariés peut justifier l'employeur de sévir et dans certaines circonstances le congédiement peut être la mesure correctrice 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 non³⁵⁶. Les conséquences réelles ou potentielles sont aussi à considérer dans l'évaluation de la gravité de la faute, (ex : une bagarre dans un endroit très dangereux³⁵⁷. 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 cause³⁵⁸.

Certaines circonstances aggravantes sont, par ailleurs, retenues à l'arbitrage. C'est le cas lorsque le salarié connaît les règlements à cet effet, que la bagarre est provoquée par ce dernier ou qu'elle a lieu sur un chantier de construction éloigné³⁵⁹. Par contre, le fait qu'il n'y ait pas de préméditation ni dommages est retenu comme circonstance atténuante³⁶⁰.

Cinq décisions ont trait à la bagarre entre deux salariés. De ce nombre trois rejettent le grief au motif qu'il s'agissait d'une récidive, que la bagarre avait lieu dans un endroit dangereux, qu'il y avait eu provocation du plaignant et que l'incident avait eu lieu dans le contexte d'un chantier éloigné. À deux reprises, le grief fut maintenu en partie au motif que la sanction était disproportionnée en regard de la faute commise ou que le salarié avait un excellent dossier disciplinaire.

Toutes les décisions impliquant comme motif les injures envers d'autres salariés (4) ou des actes indécents confirment le congédiement. Dans la plupart des cas, le salarié avait reçu préalablement plusieurs avertissements. Un arbitre, tout en soulignant que chacune des fautes ne justifiait pas le congédiement, décide cependant de le maintenir à cause de la répétition des fautes, de la nature de l'hôpital comme service et du fait que le salarié n'avait pas amélioré son comportement à la suite de plusieurs avertissements³⁶¹. Enfin quatre décisions concernent divers autres man-

356. Voir par exemple : *Diana Inc. v. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1532, P. Dionne, arbitre.

357. *Quebec Iron & Titanium Co. v. Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.)*, R.D.C.D. n° 755-2, le 11 juin 1969, E. Marier, président.

358. Voir : *Diana Inc.*, précitée, à la note 356.

359. Voir : *Bédard Girard Checo v. Union des opérateurs de machinerie lourde de Québec, local 791*, (1974) S.A.G. 1081, C. Lauzon, arbitre.

360. *Ibid.*

361. Voir : *Hôpital Saint-Luc, Montréal v. G. Boilard et le syndicat, local 298*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 4 nov. 1970, J.D. Gagnon, arbitre.

quements, tel que l'incompatibilité de caractère avec le groupe de travail ou le fait de déranger constamment les autres salariés. Dans un seul cas le grief fut rejeté au motif que la preuve indiquait clairement que le salarié était à l'origine des difficultés dans le département et que ce dernier avait reçu préalablement plusieurs avertissements à cet effet³⁶². Le lecteur trouvera au tableau 18, la liste des décisions portant sur ce thème.

3 — Conduite à l'égard de tiers

L'employeur peut être justifié d'imposer une mesure disciplinaire lorsque le salarié a un comportement déviant à l'égard de tiers. Il peut s'agir par exemple des clients d'une entreprise, des patients dans un hôpital ou des élèves d'une institution d'enseignement. Les principaux manquements que nous trouvons dans la jurisprudence analysée (15 décisions) consistent dans la brutalité et les actes indécents du salarié envers des patients³⁶³.

En ce qui a trait à la brutalité envers les patients, le grief est partiellement ou totalement accueilli dans cinq cas sur six. Tout en réprouvant ce manquement du salarié, les arbitres mitigent la gravité de la faute en considérant le degré de violence, les conséquences de la brutalité de même que le comportement général du salarié avec les patients³⁶⁴. Cependant, ces circonstances n'exonèrent pas totalement le salarié de sa faute et comme l'affirme l'arbitre C. Bisson :

« ...*Quelque difficile que soit le caractère d'un patient, ceux qui acceptent d'en prendre charge doivent avoir la patience de les supporter...* »³⁶⁵.

La situation contraire prévaut cependant dans les cas d'actes indécents envers des patients ou des élèves. La nature de la fonction et de l'institution sont d'ailleurs prises en considération dans l'évaluation de la gravité de la faute. Six décisions portent sur cette question et à cinq reprises le congédiement est confirmé. Un grief fut accueilli parce qu'il n'y avait pas de preuve du manquement.

Par ailleurs, un grief fut rejeté au motif que le plaignant avait volé des patients à quelques reprises. Une autre décision implique des injures au patient : dans ce cas, l'arbitre accueille partielle-

362. Voir : *Hôpital Saint-Jean de Dieu v. P. Tremblay et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 22 avril 1970, ou (1970) S.A.G. 1, V. Melançon, arbitre.

363. Cette fréquence élevée s'explique par le fait que la série de décisions de l'A.H.P.Q. fait partie de nos sources.

364. Voir : *Hôpital Sainte-Elizabeth de Roberval v. R. Bolduc et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 24 mars 1969, J.C. Simard, président.

365. Voir : *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette v. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 oct. 1967, C. Bisson, arbitre.

ment le grief considérant l'ancienneté du salarié et le fait qu'il n'avait reçu préalablement que des avis verbaux. Enfin, une dernière décision, confirmant le congédiement, a trait aux mauvaises attitudes générales du salarié envers les patients.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 18 la liste des décisions ayant trait aux manquements du salarié à l'égard des autres salariés et des tiers.

Tableau 18

Décisions ayant trait aux manquements à l'égard des autres salariés et des tiers

MOTIFS	
MANQUEMENTS ENVERS LES AUTRES SALARIÉS N = 14	41 - 127 - 137 - 156 - 185 ^t - 190** - 205 - 230** - 256 - 283** - 321^t - 337 - 342** - 398
MANQUEMENTS À L'ÉGARD DE TIERS N = 15	16 - 47* - 68** - 80** - 81 - 85** - 133** - 151 - 228 - 236 - 251** - 258 - 263 - 284 - 339*

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

4 — Conduite du salarié hors des heures et du lieu du travail

Contrairement à ceux préalablement étudiés, les manquements que nous analyserons ci-après sont commis hors des heures et du lieu du travail.

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 par l'employeur, d'autres institutions ayant cette juridiction. Il existe cependant une exception à ce principe. 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 jusqu'au congédiement.

L'arbitre J.G. Clément, citant la décision *Dorr-Oliver-Long Ltd* indique cinq circonstances qui justifient le congédiement dans un tel cas, soit :

- 1) *the conduct of the grievor harms the company's reputation or product*

- 2) *the grievor's behaviour 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 a 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 forces... »*³⁶⁶.

Notre analyse a porté sur quatorze décisions. Les griefs sont rejetés principalement à cause de la relation entre le manquement et la fonction du salarié ou la nature de l'entreprise. C'est, par exemple, le cas d'un salarié qui fraude son syndicat et qui est responsable de l'inventaire à son travail³⁶⁷ ou d'un salarié qui est reconnu coupable d'une fraude envers le Ministère du bien-être social et qui travaille dans une entreprise de déménagement³⁶⁸.

Une décision de cette catégorie a trait à la notion de liberté de parole des salariés relativement aux relations de travail dans l'entreprise. L'arbitre a jugé que le salarié, par l'article qu'il avait aidé à rédiger, avait porté préjudice à son employeur. Eu égard à la liberté de parole, voici certains commentaires de l'arbitre René Lippé :

« ...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,

366. Voir : *Dorr-Oliver Long Ltd v. United Steelworkers, local 4697*, 3 L.A.C. (2d) 193, J.D. O'Shea, arbitre, à la page 1484. Cette décision est citée dans : *Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, section locale 510 v. Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltée*, (1976) S.A.G. 1469, J.G. Clément, arbitre. Voir aussi à ce sujet : *International Chemicals Workers, local 413 v. Penik Canada Ltd*, 17 L.A.C. 80.

367. Voir : *Hôpital des Laurentides de l'Annonciation v. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 fév. 1968, C. Bisson, président.

368. Voir : *Transport Jules Paradis Ltée v. Syndicat catholique des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1970) S.A.G. 274, P. Verge, arbitre.

le test est de déterminer si l'écrit en litige était préjudiciable aux rapports normaux de la compagnie avec ses employés.

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... »³⁶⁹.

De plus, les arbitres ont cassé, à trois reprises, le congédiement jugeant que la faute du salarié n'avait aucun lien avec le travail³⁷⁰.

Enfin cinq décisions accueillent partiellement le grief. Tout comme pour les autres manquements étudiés précédemment les arbitres retiennent des circonstances atténuantes, telles que le dossier, le peu de risque pour l'employeur ou même le fait que le salarié ait déjà été puni par la société.

Soulignons pour terminer qu'aucune décision, dans notre étude, n'implique un congédiement au motif de l'emprisonnement du salarié. Cette importante question a cependant fait l'objet de décisions, en Ontario. À cet égard Brown et Beatty affirment :

« ...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 in certain circumstances, require such leave to be granted... »³⁷¹.

Les commentaires de M.L. Levinson, à ce sujet, sont très pertinents. Il affirme en effet :

« ...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

369. Voir : *Atlas Asbestos Co. v. Union Industrielle des ouvriers de l'amiante, local 273*, (1973) S.A.G. 52, aux pp. 59-60, R. Lippé, arbitre.

370. Voir : *Victoriaville Specialities Co. v. Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord, local 573*, R.D.C.D. n° 547-1, le 25 mars 1965, P. Lambert, arbitre ; *Notre-Dame de la Merci v. G. Dumais et le syndicat C.S.N.*, (1971) S.A.G. 27 et A.H.P.Q. n° 325-03, le 31 déc. 1971, M. Brière, arbitre ; *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C. Lauzon, arbitre.

371. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 299. Voir aussi la jurisprudence citée.

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... »³⁷².

On pourrait aussi considérer que le salarié qui se voit imposer un emprisonnement devient alors inapte, sans sa faute, à exécuter sa prestation de travail. N'y aurait-il pas lieu alors d'appliquer en la matière les principes retenus dans les cas de maladie prolongée ?

Le lecteur trouvera au tableau 19 la liste des décisions ayant trait aux fautes commises hors des heures et lieu du travail.

Tableau 19

Manquements commis hors des heures et du lieu du travail

N = 14

52* - 66 - 96 - 139** - 157 - 168 - 183** - 209* - 217** - 242** - 285** - 345* - 405 - 417
--

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

5 — Boissons alcooliques et drogue au travail

Cette dernière catégorie implique des manquements tels que la consommation et la distribution de boissons alcooliques ou de drogue au travail et le fait de se présenter au travail en état d'ébriété. L'employeur est justifié de sévir contre ces manquements du salarié. En effet, lorsque le salarié est dans un tel état, il exécute mal son travail et peut mettre en danger sa santé et celle des autres salariés³⁷³.

372. LEVINSON, *op. cit.*, p. 78.

373. Voir : *Larman Motor Bodies Ltd v. Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, local 698*, (1971) S.A.G. 604, P.A. Lachapelle, arbitre. Voir aussi : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 339-41 ; YOUNG, *op. cit.*, p. 147-160 ; J.M. WEILER, *Non-culpable cause for Discharge: A New Perspective*, in HICKLING, *supra*, pp. 39-60 ; Barbara J. HILL, « *Alcoholism and the world of work* », 28th Annual Meeting, National Academy of Arbitrators, Arbitration — 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*, November-December 1976, Department of Labour, Government of British Columbia, pp. 21-40.

Les arbitres rejettent le grief lorsqu'il y a une preuve de l'état d'ébriété, lorsqu'il existe un règlement clair à cet effet ou lorsque le salarié a un mauvais dossier disciplinaire. Les griefs sont partiellement accueillis, principalement parce que l'arbitre juge que la sanction est disproportionnée à la gravité de la faute. Une décision de cette dernière catégorie a trait à la consommation de drogue au travail ³⁷⁴. Pour mitiger la sanction, l'arbitre souligne qu'il s'agit d'une première faute et tient aussi compte du contexte social actuel relativement à l'absorption de drogue (marijuana) ³⁷⁵. Enfin, un des trois griefs accueillis le fut au motif que la maladie et non l'alcool pouvait être responsable du comportement déviant du salarié.

Somme toute, ce type de manquement, parce qu'il peut avoir des conséquences graves pour le salarié et les autres, mérite d'être sanctionné. Cependant le congédiement n'est pas toujours justifié, des circonstances atténuantes pouvant être retenues.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 20, la liste des décisions ayant trait au thème à l'étude.

Tableau 20

Décisions relatives à la consommation de boissons alcooliques ou de drogue par le salarié

N = 14

3* - 4* - 31** - 37 - 104* - 138 - 144 - 161** - 174** - 189 - 224 - 225** - 275** - 295

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

D — Les manquements à caractère collectif

Les manquements se rapportant à des comportements collectifs dans l'entreprise ont trait principalement à la grève illégale. Ce motif compte en effet pour 78% des décisions analysées dans cette sous-section, les autres impliquant des manquements tels que le piquetage illégal, le fait d'inciter d'autres salariés à refuser de faire du temps supplémentaire, etc.

374. Voir : *Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Syndicat national des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, J. Sylvestre, arbitre.

375. Voir aussi, en droit américain : E. LEVIN et T.S. DENENBERG, « How Arbitrators View Drug Abuse », *The Arbitration Journal*, Vol. XXXI n° 12, juin 1976, pp. 97-108.

Dans l'évaluation de la gravité de ces fautes, nous constatons l'existence de deux courants jurisprudentiels chez les arbitres de griefs ³⁷⁶.

Selon le premier, dès qu'il y a preuve d'un arrêt illégal de travail, le congédiement est justifié ³⁷⁷. Le deuxième courant fait plus de nuances et retient des sanctions moindres, selon les circonstances. L'arbitre Jean Moisan affirme à ce sujet :

«...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 contraaires 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... » ³⁷⁸.

Plusieurs facteurs sont retenus par les arbitres pour évaluer la gravité de cette faute ³⁷⁹. Le premier facteur a trait à la nature de la

376. Le lecteur aura aussi intérêt à consulter certaines décisions du Tribunal du travail en rapport avec le congédiement pour grève illégale. Voir à ce sujet : *Roger Vandal v. Ambulance « Paul-Georges Godin Ltée »* (1976) T.T. 141, monsieur le juge J.-P. Geoffroy ; *Agence provinciale (Québec) 1972, Inc. v.M. Jean Alain (intimé) et Syndicat des employés de l'agence provinciale (Québec) 1972 Inc., (CSN)*, (1977) T.T. 155, monsieur le juge R. Beaudry ; *Mussens Equipment Ltd. v. Boulay et autre*, Tribunal du travail, dossier n° : 500-28-000-238-774, district de Montréal, le 11 janvier 1978, monsieur le juge René Beaudry ; *Commercial Photo Service v. Lafrance et autre*, Tribunal du travail dossier n° : M76-3356 district de Montréal, le 26 janvier 1978, monsieur le juge Marc Brière. Cette dernière décision s'écarte du courant jurisprudentiel établi par les trois précédentes. Par ailleurs, l'article 98a du *Code du travail* nous donne à penser que le type de situations réglé dans ces quatre décisions sera désormais du ressort des arbitres.

377. Voir par exemple : *Structural Inc. v. Métallurgistes-Unis d'Amérique, unité locale 6251*, (1974) S.A.G. 41, où l'arbitre C. Lauzon affirme :

«...En droit du travail, l'incitation à la grève est une offense capitale qui, une fois prouvée, justifie pleinement la sanction du congédiement... ».

p. 44. Voir aussi : *Rayonier Québec Inc. v. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1175*, (1977) S.A.G. 13, C. Beaulieu, président.

378. Voir : *Quebec North Shore and Labrador Railway v. Association Internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, loge 767, (1974) S.A.G. 2082, à la p. 2086, J. Moisan, arbitre. Voir aussi : *Association Internationale des machinistes, loge 2133 v. La Compagnie Zimmcor*, (1976) S.A.G. 1106, B. Brody, arbitre ; *Alliance des infirmières de Montréal (F.I.I.Q.) v. Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, décision non rapportée, grief n° A-2619, C. D'Acoust, président ; *Douglass Aircraft of Canada Ltd v. International Union, United Automobile...*, Ontario High Court of Justice, le 27 août 1974, rapportée à 1974 C.L.L.C. n° 14,240 ; *Jullins Resnick Canada Ltd v. International Leathergoods, Plastics and Novelty Workers*, 3 L.A.C. (2d) 247, M. Carter, arbitre.

379. Au préalable, il revient à l'employeur de prouver qu'il y a eu incitation à la grève ou grève illégale. De plus l'arbitre peut se pencher sur la légalité de la grève. Voir : *Hôtel-Dieu de Montréal*, précitée, p. 5.

participation du salarié au débrayage illégal. Plusieurs distinctions peuvent nous apparaître. Ainsi un salarié peut inciter d'autres salariés à la grève, y participer activement ou passivement, etc. La participation du salarié au manquement collectif est un facteur qui est retenu fréquemment par les arbitres. Comme l'affirment Brown et Beatty :

*« ...In the result, it is generally regarded as proper for the employer, in assessing the appropriate discipline to be imposed on employees who have engaged in an unlawful walkout, to distinguish between those who actively led or encouraged the unlawful activity and those who merely participated in it... »*³⁸⁰.

Le second facteur tient compte du statut du salarié. Ainsi serait passible d'une sanction disciplinaire plus importante le salarié qui détient un poste dans l'organisation syndicale³⁸¹. Soulignons cependant qu'un courant minoritaire rejette la pertinence de ce facteur dans l'évaluation de la gravité de la faute³⁸².

Certains tenants de la responsabilité plus grande s'appuient sur la jurisprudence canadienne et américaine. Ce principe fut d'ailleurs énoncé 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... »*³⁸³.

380. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, à la p. 509.

381. Voir : *Tioxide du Canada Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6319 et A. Daneau*, (1970) S.A.G. 113, V. Melançon, arbitre ; *Rayonier Québec Inc.*, précitée, à la note 377, *Rayonier Québec Inc. v. Syndicat des travailleurs du papier*, (1976) S.A.G. 1551, C. Lauzon, président. Voir de plus à ce sujet : W.H. LEAHY « Arbitration, Union Stewards and Wildcat Strikes », *The Arbitration Journal*, Vol. 24, n° 1, 1969, pp. 50-58.

382. Voir : *Quebec North Shore and Labrador Railway v. Association Internationale des machinistes et les travailleurs de l'aérospatiale*, loge 767, (1974) S.A.G. 2082, J. Moisan, arbitre.

383. Voir : *Ford Motor Co. and U.A.W.*, opinion A-153 (1944) in Shulman and Chamberlain, Cases, p. 432 ; citée dans PHELPS, *op. cit.*, pp. 123-4.

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... »³⁸⁴.

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 non-grève et du recours à la procédure de griefs.

L'autre courant refuse d'attribuer aux officiers syndicaux une responsabilité plus grande du fait de leur position. L'arbitre Moisan affirme à cet égard :

« ...En effet, 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, 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... »³⁸⁵.

Pour que la responsabilité de l'officier syndical soit jugée plus grande, on soutient de plus qu'il est nécessaire qu'une disposition le prévoie dans la convention collective³⁸⁶.

Parmi les autres circonstances atténuantes retenues par les arbitres, nous retrouvons le fait que l'arrêt de travail n'ait pas eu de conséquences fâcheuses³⁸⁷ ou n'ait pas porté préjudice à l'em-

384. Voir : *Falconbridge Nickel Mines Ltd*, (1961) 12 L.A.C. 113, Judge Little. Le lecteur pourra aussi consulter : *United Packinghouse and Allied Workers v. Robin Hood Flour Mills Ltd*, 15 L.A.C. 293.

385. 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 et B.C. Telephone Co.*, (1971) 23 D.L.R. (3rd) 18, (1972) 1 W.W.R. 476 ; *United Aircraft Co. of Canada Ltd v. International Union*, Ontario High Court of Justice, 74 CLLC n° 14,240, p. 15,087.

386. Voir à ce sujet : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 500-1 ; consulter aussi : *Canadian Westinghouse Co. Ltd*, (1960) L.A.C. 343, à la p. 347 ; *Re McConnell et al. and Douglas Aircraft Company of Canada Ltd. et al.*, 78 CLLC parag. 14 129 ou 72 D.L.R. (3rd) 453 (Ontario High Court of Justice).

387. Voir : *Mont d'Youville v. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 1295, J.P. Lemieux, président ; *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, précitée, à la note 378.

ployeur³⁸⁸. C'est aussi le cas lorsque l'arrêt de travail a lieu dans le contexte d'une forte tension dans les relations de travail dans l'entreprise³⁸⁹, lorsqu'il fait suite à une négligence de l'employeur à solutionner un grief porté à sa connaissance plusieurs fois par le syndicat³⁹⁰ ou lorsque l'employeur est avisé à l'avance du débrayage³⁹¹ et que l'action est déclenchée dans l'ordre, de façon civilisée³⁹². Enfin les circonstances atténuantes habituelles sont retenues, (e.g. ancienneté, dossier disciplinaire, etc.).

En résumé, dans notre étude, les manquements à caractère collectif se rapportent principalement à la grève illégale. Nous constatons que les arbitres évaluent ce manquement, qui est grave en soi, selon deux courants qui, somme toute, sont d'égale importance pour l'instant. Nous croyons cependant que le deuxième courant deviendra prédominant compte tenu du fait que la théorie des circonstances atténuantes est de plus en plus acceptée par les arbitres et ce, même quant à certains motifs tels que le vol, comme nous l'avons déjà vu.

Le lecteur trouvera ci-après, au tableau 21 la liste des décisions ayant trait aux fautes à caractère collectif.

Tableau 21

Décisions relatives aux manquements collectifs

<p>38* - 49** - 109** - 114 - 150 - 152* - 154* - 165 - 166** - 318 - 324** - 336** - 351** - 364* - 367 - 387** - 390** - 392 - 408 - 409 - 410 - 415 - 425**</p>
--

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

388. Voir : *Association internationale, loge 2133 v. Compagnie Zimcor*, (1976) S.A.G. 1106, B. Brody, arbitre.

389. *Syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame de la Merci v. Hôpital Notre-Dame de la Merci*, R.D.C.D. n° 377-6, le 10 juin 1968, J. Cournoyer, président.

390. Voir : *Hôpital Hotel-Dieu de Montréal*, précitée.

391. *Ibid.*

392. Voir : *Mont d'Youville*, précitée.

CHAPITRE IV

PROBLÈMES SPÉCIAUX

Dans ce dernier chapitre, nous traitons de deux problèmes spéciaux, à savoir : la retraite obligatoire et le congédiement à cause de tiers.

Section I — De la retraite obligatoire du salarié

Au début de notre ouvrage, nous avons émis l'hypothèse que la retraite obligatoire puisse être assimilable au congédiement. Cette question a déjà fait l'objet de certaines divergences dans la jurisprudence arbitrale et a une incidence directe sur l'arbitrabilité du grief portant sur la retraite du salarié.

Quelques arbitres ont assimilé la retraite à une forme de congédiement³⁹³. L'arbitre Roger Chouinard affirme que dans 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 cause³⁹⁴.

La plupart des arbitres refusent cependant de considérer le congédiement et la retraite au même titre. Ces deux concepts ne seraient pas synonymes³⁹⁵. 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... »³⁹⁶.

Cette question fut d'ailleurs tranchée par la Cour suprême du Canada en 1974 dans la décision *Bell Canada*³⁹⁷. 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 :

393. Voir : *Richmond Pulp and Paper Co. of Canada, Bromptonville v. 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. Lalande, président. Voir aussi YOUNG, *op. cit.*, pp. 279-84.

394. Voir : *Hôpital Notre-Dame de l'Assomption-Jonquière v. Mme L. Létourneau et le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président.

395. Voir : *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 v. Vachon Inc.*, R.D.C.D. n° 561-4, le 28 août 1969, V. Trépanier, arbitre.

396. Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal v. 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.

397. Voir : *Bell Canada v. Office and Professional Employees' International Union, Local 131*, (1974) R.C.S. 335.

« ...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 signifiant (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... »³⁹⁸.

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... »³⁹⁹.

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'employeur⁴⁰⁰, et même l'absence d'une clause de droit de gérance n'y ferait pas obstacle⁴⁰¹.

398. *Ibid.*, p. 340. Consulter aussi : *Re General Freezer Ltd and United Steelworkers, Local 7455*, 7 L.A.C. (2d) 365, J.D. O'Shea, Q.c., arbitre. Ce dernier affirme à ce sujet :

« ... 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 whereas discipline and discharge are actions taken against employees who are guilty of improper conduct... »

à la page 369.

399. BROWN et BEATTY, *op. cit.*, p. 397.

400. Voir : *Pirelli Cables Conduits Ltd v. United Steelworkers of America, Local 3953*, R.D.C.D. n° 561-2, le 14 août 1962, R. Lippé, président ; *Université Laval v. Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. n° 561-3, le 22 nov. 1963, A. Dumontier, président ; *Hôpital Notre-Dame de l'Assomption-Jonquière*, précitée ; *Hôpital Sainte-Justine v. Mme A. St-Aubin et Mlle C. Serres et le syndicat C.S.N., A.H.P.O. n° 325*, le 16 juillet 1968, C. Bisson, arbitre ; *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 v. 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.) v. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 989, G. Descoteaux, arbitre ; *Garage N.V. Chantier v. Association des*

On a par ailleurs jugé que la présence d'une clause d'ancienneté dans la convention collective n'avait pas pour effet d'écarter le droit de l'employeur de mettre un salarié à la retraite ⁴⁰².

Ce droit est exclusif à l'employeur, à moins qu'il ne soit limité par la loi ou la convention collective ⁴⁰³; un arbitre a cependant exigé qu'il existe à cet effet une politique générale ⁴⁰⁴ et que ce droit de l'employeur ne soit pas exercé de façon arbitraire et discriminatoire.

De plus, le moment où l'employeur implante son régime de pension obligatoire peut avoir son importance sur la décision de l'arbitre. Ainsi lorsque le règlement de la retraite obligatoire est implanté avant l'embauche d'un salarié, on pense qu'il s'agit là d'une condition d'emploi ⁴⁰⁵. 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 ⁴⁰⁶.

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 ⁴⁰⁷.

Un salarié serait de plus dans l'obligation de prendre sa retraite, même s'il n'est pas éligible au régime de retraite ⁴⁰⁸. D'autre part,

employés de garage des Cantons de l'Est, (1975) S.A.G. 559, J.G. Latulippe, arbitre. Pour les États-Unis, consulter : ELKOURI et ELKOURI, *op. cit.*, p. 541 ; D.E. MANCH, « A Review of Arbitrators' Views on Compulsory Retirement », *I L R Research*, Vol. XII, n° 1, May 1966, pp. 3 à 9.

401. Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, précitée.

402. Voir l'*obiter dictum* du juge J. Abbot dans : *Canadian Car and Foundry Co. v. W.E. Dinham and Brotherhood Railway Carmen of America*, (1959) S.C.R. 3 à la page 9 ; *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, précitée. À ce sujet consulter aussi : *RE General Freezer Ltd and U.S.W.*, précitée.

403. Voir : *Comité paritaire de l'alimentation de Montréal*, précitée ; *Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, précitée ; *Garage N.V. Chantier*, précitée ; *Canadian Car and Foundry*, précitée.

404. Voir : *Hôpital Sainte-Justine*, précitée, à la note 400.

405. Voir : *Université Laval*, précitée, note 400 ; *Vachon Inc.*, précitée, note 400.

406. Consulter : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, précitée, p. 1269 ; voir aussi : LEVINSON, *op. cit.*, pp. 58-9.

407. Voir : *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal*, précitée. L'arbitre affirme à ce sujet :

« ... 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 »... ».

à la page 1268.

408. Voir : *Université Laval*, précitée ; *Vachon Inc.*, précitée. Pour une position contraire voir : LEVINSON, *op. cit.*, p. 58.

l'employeur ne pourrait mettre prématurément un salarié à la retraite lorsque ce dernier a le choix de la prendre (ou de ne pas la prendre) en vertu d'une disposition de la convention collective ⁴⁰⁹.

Soulignons enfin que dans seulement une décision, l'arbitre a jugé que le fait d'avoir 65 ans ne constituait pas une « juste cause pour mettre un employé définitivement à pied » ⁴¹⁰.

En résumé, 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 dans la convention collective le prévoit, 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.

Le lecteur trouvera ci-après la liste des décisions ayant trait à la retraite obligatoire du salarié.

Tableau 22

Décisions relatives à la retraite

N = 13

1 - 17 - 18 - 34 - 74* - 111 - 141 - 207* - 249* - 273 - 319* - 357 - 360

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
 ** grief partiellement accueilli.

Section 2 — Congédiement exercé sous la pression de tiers

Quoique peu fréquemment, le congédiement peut être effectué 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 de sa propriété au salarié d'un entrepreneur, enfin du

409. Voir : *Cité de Sherbrooke v. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Sherbrooke*, (1971) S.A.G. 1123, J. St-Laurent, arbitre.

410. Voir : *L. Barrette v. Girard et Godin Ltée*, (1974) S.A.G. 45, à la page 48, M. Chartier, arbitre.

syndicat accrédité qui exige le renvoi d'un salarié, en vertu d'une clause de sécurité syndicale.

A — Compagnie d'assurance

Deux décisions impliquent une compagnie d'assurance comme tiers. Dans le premier cas⁴¹¹ l'employeur congédie un salarié parce que la compagnie d'assurance refuse d'assurer plus longtemps ce dernier. L'arbitre juge alors que la non-assurabilité d'un salarié ne peut constituer à elle seule une cause valable de congédiement parce que « la compagnie d'assurance est un tiers et que sa décision unilatérale ne peut affecter le sort d'un employé qu'en tant que chauffeur « éligible » de camion »⁴¹². Citant une décision antérieure l'arbitre affirme :

« ...Ainsi, l'assureur n'enlève qu'une capacité à l'employé, celle de conduire. L'arbitre ajoute : « 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'assurabilité 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 ».

« 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... »⁴¹³.

411. Voir : *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511 v. Livraison Métropole Delivery, R.D.C.D. n° 715-2, le 1er août 1968, E. Gosselin, arbitre.*

412. *Ibid.*, p. 6.

413. *Ibid.*, p. 7. Mentionnons à ce sujet que les contrats n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes et qu'ils n'en ont point quant aux tiers. Voir art. 1023 c.c. ; MAYRAND, *op. cit.*, pp. 167-8 ; BAUDOUIN, *op. cit.*, pp. 167 et ss.

L'arbitre conclut donc que l'employeur aurait dû donner au salarié un autre poste que celui de chauffeur, ce dernier étant dès lors inapte à remplir cette fonction. L'autre décision est cependant quelque peu différente. Dans ce cas, les plaignants refusent de payer une surprime. L'arbitre, tout en soutenant qu'il n'a pas juridiction pour considérer le rôle qu'ont joué les tiers, soutient qu'il doit s'assurer que la convention collective ait préséance et que l'employeur respecte ses obligations. Tout comme dans la décision précédente, il juge que la non-assurabilité du salarié ne peut constituer la cause réelle du congédiement et que l'employeur ne peut faire porter un fardeau de conséquences par le salarié qui n'a rien eu à faire avec le contrat passé avec un assureur⁴¹⁴. Il conclut donc qu'il revient à l'employeur d'assurer les salariés en question.

B — Propriétaire d'entreprise

Six décisions ont trait au refus d'un propriétaire de permettre au salarié d'un sous-contractant de travailler sur un chantier ou dans un établissement. 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 édicter des règlements relatifs au maintien de l'ordre sur sa propriété⁴¹⁵, 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... »*⁴¹⁶.

414. Voir : *R.N.R. Transport Ltée v. Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903*, (1974) S.A.G. 381, J.A. Trudelle, arbitre.

415. Voir : *La Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité v. 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 v. Compagnie Désourdy-Duranceau*, (1976) S.A.G. 1079, J.D. Gagnon, arbitre. Soulignons que 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... », voir : *Compagnie Désourdy-Duranceau*, précitée, à la p. 1083.

416. 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 propriétaire⁴¹⁷ ou de la discrimination à l'égard des salariés affiliés à une centrale syndicale mal vue du propriétaire⁴¹⁸.

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 congédiement⁴¹⁹.

Le second courant, confirmé par la Cour d'appel⁴²⁰ 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 »⁴²¹. Résultant 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 « mésentente » 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... »⁴²².

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 obligation⁴²³ peut s'exonérer en établissant que « l'inexécution de l'obligation est due à un cas fortuit (et) à l'acte d'un tiers »⁴²⁴. Dans cet ordre d'idées, Baudouin affirme de plus que « la jurisprudence assimile pratiquement au cas fortuit l'acte

417. Voir : *Fernand Beausoleil v. Canadian Baker Perkins Ltd*, (1974) S.A.G. 908, J. Sylvestre, arbitre.

418. Voir : *Gagnon Électrique Ltée*, précitée.

419. Voir : *Compagnie Désourdy-Duranceau*, précitée.

420. Voir : *Gagnon Électrique Ltée*, C.A. — n° 09-000 114 - 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 v. Québec Combustion Inc.*, (1976) S.A.G. 943, R. Lebœuf, arbitre.

421. *Ibid.*, p. 946.

422. *Ibid.*, p. 946.

423. Nous partons de l'hypothèse qu'il s'agit d'une obligation de résultat.

424. À ce sujet voir : BAUDOUIN, *op. cit.*, pp. 303-4.

d'un tiers qui empêche l'exécution à condition bien entendu qu'il possède les mêmes caractères »⁴²⁵.

C — Le syndicat accrédité

Enfin, le congédiement du salarié peut être exigé par le syndicat accrédité, en vertu d'une clause d'atelier syndical. Deux décisions seulement ont trait à cette question et dans les deux cas les arbitres accueillent le grief syndical, considérant que l'employeur devait respecter la convention collective⁴²⁶.

Le lecteur trouvera ci-après au tableau 23 la liste des décisions ayant trait aux questions précédemment étudiées.

Tableau 23

Décisions ayant trait au congédiement exercé sous la pression de tiers

N = 13

112** - 158* - 223* - 270* - 308 - 323* - 332* - 343* - 344** - 363* - 374* - 391 - 396*

NOTE : Les numéros renvoient à la liste complète des décisions retenues, que l'on retrouvera en annexe.

LÉGENDE : * grief accueilli
** grief partiellement accueilli.

425. *Ibid.*, p. 308. Rappelons que la doctrine classique définit le cas fortuit ou la force majeure comme :

« ... 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... ».

Ibid., p. 304. Cette position fut par ailleurs retenue par l'arbitre C. D'Aoust dans *B.G.L. Ltée v. Neveu et Neveu Ltée*, (1973) S.A.G. 1749.

426. Voir : *The Montreal Standard Publishing Co. v. The Montreal Newspaper Printing Pressmen's Union*, n° 41, (1972) S.A.G. 717, R. Tremblay, président ; *Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817, F.U.C.M. d'Amérique v. Bellerive Veneer & Plywoods Ltd*, (1976) S.A.G. 149, G. Descoteaux, président. Consulter aussi : BROWN et BEATTY, *op. cit.*, pp. 401-03. Le *Code du travail* contient maintenant certaines dispositions à ce sujet. Voir : art. 38b, 38c, 38e, 38f, 50.

CONCLUSION

Nous voulions dans cet ouvrage étudier empiriquement la notion de cause juste et suffisante du congédiement dans le cadre juridique de l'arbitrage de griefs au Québec. Nous voulions de plus vérifier si les arbitres de griefs en matière de congédiement, suivent un modèle défini, si l'on retrouve certaines constantes dans la jurisprudence.

Après une analyse d'environ 450 décisions arbitrales, nous constatons que même si chaque congédiement est en soi un cas d'espèce, les arbitres retiennent et appliquent toute une gamme de principes qui, réunis, forment en quelque sorte un modèle ou schéma auquel les parties ont, en pratique, intérêt à se rapporter.

Dans le système de relations de travail actuel, l'arbitre de griefs a un rôle important à jouer. En matière de congédiement, il est appelé à réévaluer la décision initiale de l'employeur en tentant de réconcilier, d'une part le droit de l'employeur de gérer efficacement son entreprise, et d'autre part celui du salarié de conserver son emploi.

L'élément le plus important à retenir peut-être, c'est la notion de relativité du manquement du salarié. Les arbitres n'évaluent pas la faute dans l'abstrait ; ils la situent dans un contexte, en vue de connaître les circonstances qui l'ont engendrée de même que celles de son déroulement. Ils individualisent ensuite la sanction, en tenant compte des particularités du salarié concerné. Une fois ce processus intellectuel effectué, ils décideront si le congédiement était la mesure la plus appropriée.

Le deuxième point qui retient notre attention a trait à l'évolution de la jurisprudence arbitrale. Sauf pour certaines questions précises et quelques motifs, il est très difficile de déceler une évolution. Nous pouvons cependant affirmer que depuis trois ou quatre ans plusieurs idées nouvelles ont nuancé ou battu en brèche des courants jurisprudentiels existants ; nous pensons, par exemple, au congédiement pour vol ou pour grève illégale.

Le troisième point qui mérite d'être souligné concerne le recours fréquent par les arbitres de griefs à des principes de droit commun pour décider des litiges en matière de congédiement. Nous avons eu l'occasion à plusieurs reprises d'observer ces transferts.

Le droit civil, surtout par la théorie des obligations, a une forte présence dans notre jurisprudence arbitrale. On peut se demander cependant si ce droit, fait sur mesure pour la réglementation des

rappports individuels — en l'occurrence le contrat individuel de travail — peut légitimement être transposé intégralement dans le domaine des rapports collectifs. En matière de congédiement, cette question prend tout son relief lorsque le manquement imputé au salarié s'inscrit dans une action collective.

D'autre part, l'assimilation du congédiement à la peine capitale amène les arbitres à emprunter des règles au droit criminel. On connaissait déjà par des travaux antérieurs la question de l'intensité de la preuve. Sur le fond, les arbitres ont recours à la règle de la proportionnalité de la faute et de la sanction, à la notion de double sanction, à celle de la progressivité de la sanction, à celle de la réhabilitation, etc. Il est permis de se demander jusqu'à quel point ces emprunts ont pu contribuer à obscurcir plutôt qu'éclairer la notion juridique du congédiement. Cela paraît plausible en tout cas lorsqu'on constate le défaut de distinguer entre congédiement disciplinaire et administratif. Dans l'entreprise, ce sont pourtant des réalités distinctes à bien des égards.

Cette question des emprunts au droit criminel fera l'objet d'un examen plus complet dans la prochaine étape de nos travaux. Nous couvrirons alors l'ensemble des mesures administratives et disciplinaires qui privent le salarié de son emploi, temporairement ou définitivement. Cela nous permettra également de vider d'autres questions, que nous n'avons pu qu'aborder ici, comme le principe de la préséance de l'opinion de l'employeur en cas de divergences sur la teneur d'une règle de la convention (« work now, grieve later »), la doctrine des circonstances atténuantes, et d'autres questions semblables.

ANNEXE

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES

(N = 426)

NOTES :

- 1 — Les sentences sont classées par ordre chronologique, en commençant par les plus anciennes.
- 2 — La mention de la fonction de président indique les cas où un tribunal de trois membres siégeait.
- 3 — Lorsqu'une décision arbitrale est publiée dans plus d'un recueil, nous l'indiquons.

- 1 — *Richmond Pulp & Paper Co. of Canada Ltd, Bromptonville v. Syndicat des travailleurs de la pulpe et du papier de Bromptonville Inc.*, Bulletin d'information M.T., le 6 juin 1960, L. Lalande, président.
- 2 — *Goodyear Cotton Co. of Canada Ltd, St-Hyacinthe v. Syndicat national catholique du textile Inc.*, R.D.C.D. n° 530-1, le 4 nov. 1960, L. Lalande, président.
- 3 — *Carling Breweries Ltd v. International Union of United Brewery Flour, Cereal, Soft Drink and Distilled Workers of America, local n° 372*, R.D.C.D. n° 524-1, le 10 jan. 1961, A. Montpetit, président.
- 4 — *McRobert Spring Service Ltd v. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. n° 520-3, le 2 mars 1961, R. Lippé, président.
- 5 — *Atlas Asbestos Co. Ltd, Montreal v. Union industrielle des ouvriers de l'amiante*, R.D.C.D. n° 512-2, le 14 mars 1961, R. Lippé, président.
- 6 — *Lake Asbestos of Quebec Ltd v. Syndicat national des employés de Lake Asbestos Inc.*, R.D.C.D. n° 520-2, le 28 avril 1961, A. Dumontier, président.
- 7 — *Hôpital de Saint-Jean v. Association des employés de l'hôpital de Saint-Jean*, [1963] R.D.T. 97, R. Ouimet, président. Voir aussi : R.D.C.D. n° 525-1 et (1961) R.L. 573
- 8 — *Joliette Steel Co. v. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. n° 5-1, le 25 mai 1961, J.P. Noël, président.
- 9 — *Elesco Workers Association, I.A.M., local 1530 v. Combustion Engineering Superheater Ltd*, R.D.C.D. n° 525-2, le 28 juin 1961, A. Lamarre, président.
- 10 — *Pinatel Dye Piece Works Ltd, Joliette v. Syndicat catholique national des travailleurs du textile de Joliette*, R.D.C.D. n° 515-1, le 2 août 1961, G.D. Laviolette, président.
- 11 — *Quebec Iron & Titanium Corp. v. Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel Inc.*, R.D.C.D. n° 520-4, le 2 août 1961, R. Lippé, président.
- 12 — *Hôpital Saint-Luc v. Building Service Employees International Union*, R.D.C.D. n° 5-2, le 10 octobre 1961, H. Michaud, président.
- 13 — *Albert Barré Automobiles Ltée v. Syndicat catholique des employés de garage de Québec, Inc.*, R.D.C.D. n° 510-1, le 11 oct. 1961, R. Lesage, président.
- 14 — *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. Association des employés d'hôpitaux du district de Hull, Inc.*, R.D.C.D. n° 520-1, le 7 nov. 1961, J. D'Amour, président.
- 15 — *Dominion Oilcloth & Linoleum Co. v. Syndicat national des travailleurs du linoléum de Montréal*, R.D.C.D. n° 503-2, le 26 mars 1962, J. Poisson, président.
- 16 — *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, R.D.C.D. n° 523-1, le 24 avril 1962, H. Michaud, président.

- 17 – *Pirelli Cables Conduits Ltd v. United Steelworkers of America, local 3953*, R.D.C.D. n° 561-1, le 14 août 1962, R. Lippé, président.
- 18 – *Pirelli Cables Conduits Ltd v. United Steelworkers of America, local 3953*, n° 561-2, le 14 août 1962, R. Lippé, président.
- 19 – *Hôpital Saint-Michel, Montréal v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal*, R.D.C.D. n° 526-1, le 5 nov. 1962, J.P. Grégoire, président.
- 20 – *Dominion Building Materials Ltd v. Teamsters, Local Union 903, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, [1963] R.D.T. 380, A. Montpetit, président.
- 21 – *Opemiska Copper Mines (Québec) Ltd v. Syndicat des travailleurs des mines de Chibougamau*, R.D.C.D. n° 525-3, le 21 fév. 1963, R. Lippé, président.
- 22 – *Progress Brand Clothes Inc. v. Montreal Joint Board, Amalgamated Clothing Workers of America*, R.D.C.D. n° 523-3, le 16 avril 1963, H.C. Goldenberg, président.
- 23 – *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. Association des employés d'hôpitaux de Hull*, R.D.C.D. n° 521-1, le 16 mai 1963, J.P. Grégoire, président.
- 24 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. n° 522-1, le 26 mai 1963, J.P. Grégoire, président.
- 25 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. n° 522-3, le 28 mai 1963, J.P. Grégoire, président.
- 26 – *Viau Ltée v. Association des employés de Viau Ltée*, R.D.C.D. n° 520-6, le 31 mai 1963, L. Lalande, président.
- 27 – *Fisher Brothers v. Cartage and Miscellaneous Employees, Union Local 931*, R.D.C.D. n° 522-2, le 26 juin 1963, R. Lippé, président.
- 28 – *Paul Gamache Inc. v. Syndicat national des employés de garage de Joliette (C.S.N.)*, R.D.C.D. n° 510-2, le 26 juin 1963, L. Lalande, président.
- 29 – *Merola v. Guarantee Fit Inc.*, [1963] R.D.T. 399, A. Gold, président.
- 30 – *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield v. Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield*, [1964] R.D.T. 209, J.P. Grégoire, président.
- 31 – *Hôpital Saint-Charles de Joliette v. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. n° 524-3, le 6 nov. 1963, J.P. Grégoire, président.
- 32 – *Concreters Ready Mix Ltd v. Teamsters, Local Union 904, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, R.D.C.D. n° 520-8, le 7 novembre 1963, A. Lamarre, président.
- 33 – *Concreters Ready Mix Ltd v. Teamsters, Local Union 904, Construction and Supply Drivers and Allied Workers*, R.D.C.D. n° 524-4, le 7 novembre 1963, A. Lamarre, président.
- 34 – *Université Laval, Québec v. Syndicat national catholique des employés des maisons d'éducation*, R.D.C.D. n° 561-3, le 22 nov. 1963, A. Dumontier, président.
- 35 – *Québec Iron et Titanium Corp. v. Union des ouvriers du fer et du titanium de Sorel Inc.*, R.D.C.D. n° 520-7, le 2 déc. 1963, R. Lippé, président.
- 36 – *Irving Oil Inc., Warwick v. Syndicat des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, local 9-702*, R.D.C.D. n° 520-9, le 3 déc. 1963, R. Bélanger, président.
- 37 – *Pinatel Piece & Dye Works v. Syndicat catholique et national des employés du textile de Joliette*, R.D.C.D. n° 524-2, le 6 déc. 1963, R. Lippé, président.
- 38 – *Maple Leaf Potato Inc. v. Syndicat national des employés de la patate chip*, R.D.C.D. n° 525-1, le 14 janv. 1964, J. Poisson, président.
- 39 – *Bathurst Containers Ltd v. Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 2-279*, R.D.C.D. n° 520-5, le 10 février 1964, E. Marier, président.
- 40 – *Hugh Russel & Sons Ltd v. United Steelworkers of America, Local 5994*, R.D.C.D. n° 525-5, le 9 mars 1964, L. Lalande, président.
- 41 – *La Tribune Ltée v. Syndicat de l'imprimerie de Sherbrooke Inc.*, R.D.C.D. n° 521-2, le 12 mars 1964, R. Ouimet, président.

- 42 – *Hofner Fabrics Co. v. Union des employés de Hofner Fabrics Co.*, R.D.C.D. n° 523-2, le 20 mars 1964, J.A. Trudelle, président.
- 43 – *Métallurgistes-unis d'Amérique (5186) v. Campbell Chibougamau Mine Ltd*, [1966] R.D.T. 412, J. Bousquet, président.
- 44 – *Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal Inc.*, R.D.C.D. n° 520-10, le 24 avril 1964, P. Hurteau, président.
- 45 – *Nordair Pilots Association v. Nordair Ltd*, [1965] R.D.T. 65, M. DuMesnil, arbitre.
- 46 – *Hôpital des Laurentides v. Syndicat national des employés d'hôpitaux de L'Annonciation*, R.D.C.D. n° 520-11, le 24 juillet 1964, J.L. Péloquin, président.
- 47 – *Hôtel-Dieu de Valleyfield v. Syndicat national des services hospitaliers de Valleyfield*, R.D.C.D. n° 520-12, le 27 nov. 1964, P. L'Heureux, président.
- 48 – *P. Brunelle Ltée v. Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 573*, R.D.C.D. n° 525-6, le 30 nov. 1964, L. Girard, arbitre.
- 49 – *Iroquois Glass Ltd v. Ouvriers unis du verre et de la céramique d'Amérique du Nord*, R.D.C.D. n° 528-2, le 7 déc. 1964, R. Lippé, président.
- 50 – *Société zoologique de Granby Inc. v. Le groupe des employés de la Société zoologique de Granby Inc.*, R.D.C.D. n° 505-4, le 31 déc. 1964, J.L. Péloquin, arbitre.
- 51 – *Le Soleil Ltée v. Syndicat des journalistes de Québec Inc.*, R.D.C.D. n° 520-13, le 5 février 1965, A. Dumontier, président.
- 52 – *Victoriaville Specialities Co. v. Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord*, R.D.C.D. n° 547-1, le 25 mars 1965, P. Lambert, arbitre.
- 53 – *Syndicat des employés municipaux de la ville de Chicoutimi, Québec v. Ville de Chicoutimi*, [1966] R.D.T. 65, J.C. Simard, arbitre.
- 54 – *Syndicat national de la construction-Hauterive (section Hydro-Québec, Manicouagan) v. La Commission de l'Hydro-électricité de Québec*, R.D.C.D. n° 524-5, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre.
- 55 – *Thor Mills Ltd v. Union des employés de la Thor Mills Ltd*, R.D.C.D. n° 121-1, le 20 sept. 1965, E. Veilleux, président.
- 56 – *Syndicat des Services hospitaliers de l'Hôtel-Dieu de Saint-Vallier-de-Roberval v. Hôtel-Dieu, Saint-Michel-de-Roberval*, [1966] R.D.T. 249, J.C. Simard, président.
- 57 – *Fraternité des policiers de Pierrefonds v. Cité de Pierrefonds*, R.D.C.D. n° 306-2, le 1^{er} fév. 1966, J. Beetz, arbitre.
- 58 – *Canadian Industries Ltd, division des explosifs et munitions, usine de Brownsburg v. United Mines Workers of America, Local 13148, District 50*, R.D.C.D. n° 522-4, le 31 mars 1966, R. Lippé, président.
- 59 – *Ville de Montréal v. S.C.F.P., local 301*, R.D.C.D. n° 521-3, le 14 avril 1966, L. Lalande, arbitre.
- 60 – *Beloit Sorel Ltd v. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, R.D.C.D. n° 524-4, le 14 avril 1966, L. Lalande, arbitre.
- 61 – *R.A.Q. v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux, section R.A.Q. (C.S.N.)*, [1966] R.D.T. 385, A. Nadeau, arbitre.
- 62 – *Domtar Pulp & Paper Ltd v. Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier*, [1966] R.D.T. 567, J.L. Péloquin, arbitre.
- 63 – *Hôpital Saint-Vincent-de-Paul (Sherbrooke) v. Mlle R. Poirier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 25 nov. 1966, J.L. Péloquin, président.
- 64 – *Normetal Mining Corp. v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4515*, [1967] R.D.T. 148, J. Bousquet, président.
- 65 – *Hôpital Saint-Ambroise de Loretteville v. G. Renaud et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 7 déc. 1966, J.L. Péloquin, arbitre.
- 66 – *Cie Cartier et frères v. Syndicat des employés de Cartier et frères Inc.*, R.D.C.D. n° 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre.
- 67 – *Syndicat national des ouvriers de la R.A.Q. (C.S.N.) v. R.A.Q.*, [1967] R.D.T. 25, V. Trépanier, arbitre.

- 68 – *Hôpital Sainte-Anne-de-Baie-Saint-Paul v. A. Gaudreault et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 30 jan. 1967, J.L. Péloquin, arbitre.
- 69 – *Hôpital Saint-Sauveur de Val-d'or v. Dame A. Villeneuve et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 8 fév. 1967, J.L. Péloquin, arbitre.
- 70 – *Dame Bourdages v. Hôpital général de Saint-Eustache*, [1967] R.D.T., J.A. Crowe, président.
- 71 – *Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. A. Raymond et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 14 mars 1967, J.L. Péloquin, arbitre.
- 72 – *Hydro-Québec v. Syndicat national de la construction de Hauterive*, R.D.C.D. n° 527-1, le 17 avril 1967, V. Melançon, arbitre.
- 73 – *Hôpital Christ-Roi (Québec) v. P.E. Anctif et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 9 mai 1967, J.L. Péloquin, arbitre.
- 74 – *Hôpital Notre-Dame de l'Assomption, Jonquière v. Mme L. Létourneau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 16 juin 1967, R. Chouinard, président. Voir aussi : R.D.C.D. n° 365-05.
- 75 – *Jewish General Hospital v. Clark et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 31 juillet 1967, L. Lalande, président.
- 76 – *Jewish General Hospital v. Miss Cornette et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 1^{er} sept. 1967, L. Lalande, président.
- 77 – *Jewish General Hospital v. W.J. Andrews et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 16 oct. 1967, L. Lalande, président.
- 78 – *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes, Montréal v. Syndicat des employés de Notre-Dame-de-Lourdes*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 20 oct. 1967, C. Bisson, arbitre. Voir aussi : R.D.C.D. n° 540-3.
- 79 – *Hôpital Saint-Joseph de Lachine v. Dame Philippe Saint-Jean*, A.H.P.Q. n° 425, le 24 oct. 1967, C. Bisson, président.
- 80 – *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette v. M. Roy et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 oct. 1967, C. Bisson, président.
- 81 – *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. C. Massia et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-05, le 31 oct. 1967, J.L. Péloquin, arbitre.
- 82 – *Hôpital Saint-Michel v. Syndicat des employés de l'hôpital Saint-Michel*, R.D.C.D. n° 529-1, le 31 oct. 1967, C. Bisson, président. Voir aussi : A.H.P.Q. n° 425-03.
- 83 – *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci, Montréal v. P.A. Pinet*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 2 nov. 1967, J. Cournoyer, arbitre.
- 84 – *Hôpital Saint-Joseph de Lachine v. C.E. Gauvreau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 6 nov. 1967, C. Bisson, président.
- 85 – *Hôpital d'Youville (Sherbrooke) v. R. Sévigny et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 10 nov. 1967, J.L. Péloquin, président.
- 86 – *Ville de Montréal v. Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal*, [1967] R.D.T. 513, V. Melançon, arbitre.
- 87 – *Hôpital Hôtel-Dieu de Sorel v. Dame B. Courchesne*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 6 déc. 1967, J.L. Péloquin, président.
- 88 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. B. Michaud et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 15 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 89 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Syndicat des employés de l'hôpital Saint-Jean-de-Dieu*, R.D.C.D. n° 515-3, le 15 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 90 – *Hôpital Notre-Dame de Montréal v. D. Langevin et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 20 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 91 – *Hôpital Bellechasse de Montréal v. H. Roy et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 22 déc. 1967, C. Bisson, arbitre.
- 92 – *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield v. Dame D. Bourgoïn et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 3 jan. 1968, E. Marier, président.
- 93 – *Hôpital Notre-Dame-de-Chartres-Maria v. Mlle G. Saint-Onge et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 18 jan. 1968, A. Gendreau, arbitre.

- 94 – *Sanatorium Ross v. P. Moreau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 29 jan. 1968, V. Trépanier, arbitre.
- 95 – *Hôtel-Dieu Saint-Vallier (Chicoutimi) v. Mlle F. Larouche et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 5 février 1968, L. Cossette, arbitre.
- 96 – *Hôpital des Laurentides de L'Annonciation v. C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 février 1968, C. Bisson, président.
- 97 – *Hôpital des Laurentides de L'Annonciation v. R. Dangelin et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 février 1968, C. Bisson, président.
- 98 – *Hôtel-Dieu de Sherbrooke v. L. Cloutier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 fév. 1968, R. Bastien, président.
- 99 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Mme M. Boilly-Cartier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 24 fév. 1968, C. Bisson, président.
- 100 – *L'Association nationale des employés de l'alimentation au détail de Québec Inc. v. Edgar Carrier Ltée*, [1968] R.D.T. 193, V. Trépanier, arbitre.
- 101 – *Hôpital Charles-Lemoyne v. M.P. Fortin et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 6 mars 1968, C. Bisson, président.
- 102 – *Hôpital Sainte-Justine v. Mme A. Guérard et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 20 mars 1968, J.L. Péloquin, arbitre.
- 103 – *Hôpital Saint-Sacrement v. R. Bernard et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-06, le 22 mars 1968, J.R. Cardin, président.
- 104 – *Hôpital de Sept-Îles v. S. Desrosiers et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 29 mars 1968, L. Cossette, président. Voir aussi : R.D.C.D. n° 370-2.
- 105 – *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci v. Vianney Légaré et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 16 avril 1968, J. Cournoyer, arbitre.
- 106 – *Hôpital Sainte-Jeanne-d'Arc de Montréal v. A. Poirier*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 19 avril 1968, C. Bisson, arbitre.
- 107 – *Hôpital Sainte-Jeanne-d'Arc de Montréal v. Syndicat de l'hôpital Sainte-Jeanne-d'Arc et J. Petit*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 19 avril 1968, C. Bisson, arbitre.
- 108 – *Syndicat national des employés de bureau-Expo (C.S.N.) v. Compagnie canadienne de l'Exposition Universelle de 1967*, [1969] R.D.T. 513, V. Trépanier, arbitre.
- 109 – *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci v. J.G. - G.P. et le syndicat national des employés de l'hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, R.D.C.D. n° 377-6, le 10 juin 1968, J. Cournoyer, président.
- 110 – *Hôpital Saint-Joseph de Trois-Rivières v. Mlle Y. Dessureault et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 5 juillet 1968, C. Bisson, président.
- 111 – *Hôpital Sainte-Justine v. Mme A. Saint-Aubin et Mlle C. Serres*, A.H.P.Q. n° 325, le 16 juillet 1968, C. Bisson, arbitre.
- 112 – *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511 v. Livraison Métropole Delivery*, R.D.C.D. n° 715-2, le 1^{er} août 1968, E. Gosselin, arbitre.
- 113 – *Hôpital Saint-Michel-Archange v. A. Angers et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 27 août 1968, C. Bisson, président.
- 114 – *Domtar Packaging Ltd v. Tousignant et Paquin*, [1968] R.D.T. 466, A. Sylvestre, président.
- 115 – *Hôpital Général de Québec v. J.L. Dupeau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 28 oct. 1968, C. Bisson, président.
- 116 – *Hôpital Notre-Dame de Montréal v. P.D. Robitaille et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 18 nov. 1968, C. Bisson, arbitre.
- 117 – *Hôpital Saint-Sauveur de Val d'Or v. M. Perrier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 29 nov. 1968, C. Beaulieu, arbitre.
- 118 – *Hôpital Laval de Québec v. C. Vallée et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 3 déc. 1968, C. Bisson, président.
- 119 – *C.E.C.M. v. M. « X »*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 8 déc. 1968, V. Melançon, arbitre.
- 120 – *Hôpital Saint-Jean-Eudes de Havre-Saint-Pierre v. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 12 déc. 1968, L. Cossette, président.

- 121 – *Union des camionneurs, local 106 v. Cartier Transport Inc.*, R.D.C.D. n° 515-4, le 20 déc. 1968, R. Thomassin, président.
- 122 – *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. Dame Marcotte et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 30 déc. 1968, E. Marier, président.
- 123 – *Super Transport Ltée v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides*, R.D.C.D. n° 526-2, 1968, G. Normandin, arbitre.
- 124 – *Compagnie de téléphone Bell du Canada v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, R.D.C.D. n° 520-14, le 17 jan. 1969, F. Morin, arbitre. Voir aussi : [1969] R.D.T. 175.
- 125 – *Union internationale des ouvriers-unis des brasseries, farine, céréales, liqueurs douces et distillateurs d'Amérique v. Maurice Nicholson Ltée*, R.D.C.D. n° 521-4, le 20 jan. 1969, C. Lauzon, arbitre.
- 126 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7114 v. Les Industries Valcartier Inc.*, R.D.C.D. n° 745-2, le 21 jan. 1969, P. Ferland, arbitre.
- 127 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Dame M.C. Charbonneau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 6 fév. 1969, C. Beaulieu, président.
- 128 – *Fraternité des policiers de la ville de Baie-Comeau v. Ville de Baie-Comeau*, [1969] R.D.T. 92, J. Dupont, arbitre.
- 129 – *Hôpital Charles-Lemoyne v. R. Domingue et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 14 mars 1969, L. Lalonde, président.
- 130 – *Hôpital Saint-François-d'Assise v. Jeanne-Mance Lavoie et S.P.I.Q.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 17 mars 1969, D. Dubé, président.
- 131 – *Breadner Co., Hull v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, R.D.C.D. n° 503-3, le 17 mars 1969, L. Lalonde, arbitre.
- 132 – *Hôpital Mont-Prudence v. Union nationale des employés de services publics, local 313*, R.D.C.D. n° 503-1, le 17 mars 1962, J. Poisson, président.
- 133 – *Hôpital Sainte-Élisabeth de Roberval v. R. Bolduc et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 24 mars 1969, J.C. Simard, président.
- 134 – *Hôpital Notre-Dame-de-Lourdes v. Marie C. Albert et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 6 juin 1969, E. Marier, président. Voir aussi : R.D.C.D. n° 540-4.
- 135 – *Syndicat de la R.A.Q. v. R.A.Q.*, [1969] R.D.T. 385, V. Trépanier, arbitre.
- 136 – *Métallurgistes-unis d'Amérique v. Les Industries Valcartier Inc.*, R.D.C.D. n° 745-3, le 10 juin 1969, R.B. Lafrenière, arbitre.
- 137 – *Quebec Iron & Titanium Corp. v. Syndicat des ouvriers du fer et titane (C.S.N.)*, R.D.C.D. n° 755-2, le 11 juin 1969, E. Marier, président.
- 138 – *Hôpital des Laurentides v. P. Lachaine et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, arbitre.
- 139 – *Hôpital des Laurentides v. R. Bourque et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, arbitre.
- 140 – *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos v. Dame F. Larose et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 juillet 1969, C. Beaulieu, président.
- 141 – *Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie, unité locale 482 (C.T.C.) v. Vachon Inc.*, R.D.C.D. n° 561-4, le 28 août 1969, V. Trépanier, arbitre. Voir aussi : [1969] R.D.T. 350.
- 142 – *Inter-City Truck Lines Ltd v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides, local 106* [1970] R.D.T. 1, H. Lande, président.
- 143 – *Syndicat national des employés municipaux de Dorval v. Cité de Dorval*, R.D.C.D. n° 520-15, le 3 oct. 1969, P. Hurteau, arbitre.
- 144 – *Canada Packers Ltd v. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries*, R.D.C.D. n° 524-7, le 10 oct. 1969, R. Lippé, arbitre.
- 145 – *Sanguinet Automobile Ltée v. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 511*, R.D.C.D. n° 520-16, le 28 oct. 1969, H. Lande, arbitre.
- 146 – *Ville de Montréal v. Syndicat des contremaîtres municipaux, employés par la Ville de Montréal Inc. (C.S.N.)*, [1969] R.D.T. 432, J.L. Péloquin, arbitre.

- 147 – *Dominion Electric Protection Co. v. Association of Employees of the Dominion Electric Protection Co.*, R.D.C.D. n° 515-5, le 15 déc. 1969, C. Lauzon, arbitre.
- 148 – *Hydro-Québec v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6967*, R.D.C.D. n° 522-5, le 20 jan. 1970, V. Trépanier, arbitre.
- 149 – *Les Producteurs de sucre d'érable de Québec v. Syndicat catholique des producteurs de sucre d'érable de Québec*, R.D.C.D. n° 510-4, le 23 jan. 1970, H. Lande, arbitre.
- 150 – *Société d'Aluminium Reynolds (Canada) Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7102*, R.D.C.D. n° 370-4, le 26 jan. 1970, E. Marier, arbitre.
- 151 – *Montreal Neurological Hospital v. S. Stoupakis et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-05, le 30 jan. 1970, R. Tremblay, président.
- 152 – *Hôtel-Dieu de Sorel v. G. Lalancette et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 16 mars 1970, C. Beaulieu, président.
- 153 – *Gagnon et Lapointe Inc. v. Syndicat national des employés de Gagnon et Lapointe Inc.*, [1970] R.D.T. 423, J.V. Fleury, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 526.
- 154 – *Compagnie G. Lapalme v. Syndicat national des employés du transport postal C.S.N.*, R.D.C.D. n° 530-3, mars 1970, L.M. Tremblay, arbitre
- 155 – *Association nationale catholique des commis quincailliers et matériaux de construction de Québec Inc. v. Gauthier Ltée*, (1970) S.A.G. 92, P. Verge, arbitre.
- 156 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. P. Tremblay et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 22 avril 1970, V. Melançon, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 1.
- 157 – *Transport A.B.C. v. M. « X »*, (1970) S.A.G. 15, J. Simard, arbitre.
- 158 – *Association des employés de Dominion Electric Protection v. Dominion Electric Protection Co.*, (1970) S.A.G. 38, C. Lauzon, arbitre.
- 159 – *Clinique Domrémi de Kénogami v. R. Landry et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04, le 12 mai 1970, J.L. Péloquin, président.
- 160 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 v. M L W Worthington Ltée*, (1970) S.A.G. 26, A. Rousseau, arbitre.
- 161 – *Hôpital Maisonneuve v. S. Paradis et le local 298*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 25 mai 1970, E. Marier, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 362.
- 162 – *Hôpital Youville de Sherbrooke v. D. Couture et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03-23, le 26 mai 1970, C. Beaulieu, président.
- 163 – *Québec Téléphone v. Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2200, Rimouski*, (1970) S.A.G. 185, arbitre non mentionné.
- 164 – *Montreal Locomotive Works Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4589 et P. Thériault*, (1970) S.A.G. 173, V. Melançon, président.
- 165 – *Tioxyde du Canada Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique 6319 et A. Daneau*, (1970) S.A.G. 113, V. Melançon, arbitre.
- 166 – *Le syndicat des journalistes de Montréal v. Compagnie de publication de La Presse Ltée*, (1970) S.A.G. 1046, M. Trudeau, arbitre.
- 167 – *Gas Métropolitain Inc. v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 57*, (1970) S.A.G. 262, J.P. Grégoire, président.
- 168 – *Transport Jules Paradis Ltée v. Syndicat catholique des employés de l'alimentation en gros de Québec Inc.*, (1970) S.A.G. 274, P. Verge, arbitre.
- 169 – *Louben Sports Wear Inc. v. The International Ladies Garment Workers Union*, (1970) S.A.G. 293, R. Randolph, arbitre.
- 170 – *Jean Achard Ltée v. Syndicat de l'industrie de la construction de Jonquière Inc.*, (1970) S.A.G. 382, J. Simard, arbitre.
- 171 – *Commission scolaire régionale de Chambly v. Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 57*, (1970) S.A.G. 819, S.H. Hartt, arbitre.
- 172 – *Ville de Repentigny v. S.C.F.P.*, [1970] R.D.T. 396, J.D. Gagnon, arbitre. Voir aussi : (1970) S.A.G. 321.

- 173 – *Dominion Glass Co. v. Ouvriers-unis du verre et de la céramique*, (1970) S.A.G. 391, J.W. Long, arbitre.
- 174 – *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et D. Lemay v. Vibrek Inc.*, (1970) S.A.G. 425, M. Langlois, président.
- 175 – *Villa de paix Inc. v. Union des employés de service d'édifices, section locale 298*, (1970) S.A.G. 338, E. Marier, arbitre.
- 176 – *C.K.A.C. Ltée v. Les travailleurs-unis de radio et de la télévision, local 291*, (1970) S.A.G. 448, A. Thibodeau, arbitre.
- 177 – *Joyce Memorial de Shawinigan v. Dame M. Gélinas et le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. n° 325-03*, le 15 juillet 1970, C. Beaulieu, président. Voir aussi : (1970) S.A.G. 652.
- 178 – *Hôpital des Laurentides v. Le syndicat C.S.N., A.H.P.Q. n° 325-04*, le 15 juillet 1970, C. Beaulieu, arbitre.
- 179 – *Noranda Mines Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4278*, (1970) S.A.G. 1059, H. Lande, arbitre.
- 180 – *Engineering Products of Canada Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 5792*, (1970) S.A.G. 420, E. Marier, arbitre.
- 181 – *Société d'Aluminium Reynolds v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 435, L. Bélanger, arbitre.
- 182 – *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1970) S.A.G. 428, C. Lauzon, arbitre.
- 183 – *Union des policiers de Chibougamau v. Ville de Chibougamau*, (1970) S.A.G. 459, G. Racine, arbitre.
- 184 – *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1970) S.A.G. 470, C. Lauzon, arbitre.
- 185 – *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) v. Vibrek Inc.*, (1970) S.A.G. 562, M. Langlois, président.
- 186 – *Association des industriels laitiers de la P.Q. (section de Québec), laiterie City Ltée v. Syndicat national catholique du lait Inc. (grief M. Parent)*, (1970) S.A.G. 495, P. Verge, arbitre.
- 187 – *M. Fillion et le syndicat des employés du transport provincial (C.S.N.) v. Métropolitain Provincial Inc.*, (1970) S.A.G. 511, M. Brière, arbitre.
- 188 – *J.G. Lauzier et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et aides, local 106 v. Rogers Transport Inc. comité des relations industrielles des routiers publics de Québec Inc.*, (1970) S.A.G. 847, A. Galipeault, arbitre.
- 189 – *Cartonniers Standard Ltée v. Syndicat national de la boîte de carton de Québec (C.S.N.)*, (1970) S.A.G. 579, G. Dion, arbitre.
- 190 – *Canadian Electrolytic Inc. v. Les Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6486*, (1970) S.A.G. 604, C. Lauzon, arbitre.
- 191 – *Miller Shirt Ltd v. Union des ouvriers du vêtement*, (1970) S.A.G. 592, E. Marier, arbitre.
- 192 – *Dominion Textile Co. v. Union des ouvriers du textile-coton de Drummondville Inc.*, (1970) S.A.G. 822, J.L. Péloquin, arbitre.
- 193 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 4278 v. Noranda Mines Ltd*, (1970) S.A.G. 920, C. Lauzon, arbitre.
- 194 – *The International Ladies Garment Workers Union v. Margo Dress Corp.*, (1970) S.A.G. 856, R. Randolphe, arbitre.
- 195 – *Syndicat des imprimeurs de Beauce v. Compagnie de l'Éclairer Ltée*, (1970) S.A.G. 1007, R.P. Gagnon, arbitre.
- 196 – *Dominic Supports & Forms Ltd v. Syndicat national des ouvriers du bâtiment de Sorel Inc.*, (1970) S.A.G. 1032, L.M. Tremblay, arbitre.
- 197 – *Matthew Moody Ltd v. Local 15497 of the International Union of District 50, United Mine Workers of America*, (1970) S.A.G. 1017, M. DuMesnil, arbitre.
- 198 – *Beloit Sorel Ltd v. Syndicat national de l'industrie métallurgique de Sorel Inc.*, (1970) S.A.G. 1038, R. Tremblay, arbitre.

- 199 – *Ferme Trudel Inc. v. Syndicat national des employés de la Ferme Trudel Inc.*, (1970) S.A.G. 1163, B. Côté, arbitre.
- 200 – *Gouvernement du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1970) S.A.G. 1323, J. Bérubé, arbitre. Voir aussi : A.H.P.Q. n° 425-11-1.
- 201 – *Hôpital Sainte-Jeanne-d'Arc v. Jean-Claude Dorval et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 26 oct. 1970, C. Beaulieu, arbitre.
- 202 – *Dubois & Frères Ltée v. Syndicat national des employés de l'automobile pour la région de Victoriaville*, (1970) S.A.G. 1185, R. Cliche, arbitre.
- 203 – *Hôpital Saint-Sacrement v. C. Saucier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 30 oct. 1970, L. Cossette, président.
- 204 – *Hôpital Charles-Lemoyne v. R. Boissonneault et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 2 nov. 1970, C. Beaulieu, président.
- 205 – *Hôpital Saint-Luc, Montréal v. G. Boilard et le syndicat local 298*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 4 nov. 1970, J.D. Gagnon, arbitre.
- 206 – *Canadian Copper Refiners Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1970) S.A.G. 1294, C. Lauzon, arbitre.
- 207 – *Comité paritaire de l'alimentation au détail de Montréal v. Syndicat national des employés du comité paritaire de l'alimentation au détail*, (1970) S.A.G. 1263, J.D. Gagnon, arbitre.
- 208 – *Hôpital Saint-Sauveur de Val d'Or v. M. Grenon et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 30 décembre 1970, J.P. Lemieux, président.
- 209 – *Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci v. G. Dumais et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 31 déc. 1970, M. Brière, arbitre.
- 210 – *Steel Co. of Canada Ltd, usine Notre-Dame v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 1195*, (1971) S.A.G. 109, C. Beaulieu, arbitre.
- 211 – *Institut Albert-Prévost v. P. Desjardins et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 3 fév. 1971, J.P. Lemieux, président.
- 212 – *Hôpital Saint-Michel-Archange v. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Michel-Archange*, (1971) S.A.G. 363, J.P. Boucher, président.
- 213 – *C.E.C.M. v. Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M.*, (1971) R.D.T. 69, C. Beaulieu, arbitre. Voir aussi : (1971) S.A.G. 215.
- 214 – *Hôpital Saint-Charles de Joliette v. Association des employés d'hôpitaux de Joliette Inc.*, (1971) S.A.G. 472, A. Gervais, président.
- 215 – *Trinational Building Services Ltd v. Union des employés de service d'édifices, local 298, F.T.Q.*, (1971) S.A.G. 122, E. Marier, arbitre.
- 216 – *Union des employés de commerce, local 500 v. Steinberg Ltée (division Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 103, B. Yaccarini, arbitre.
- 217 – *Syndicat national de la construction Hauterive v. Commission hydro-électrique de Québec*, (1971) S.A.G. 398, P.A. Gendreau, arbitre.
- 218 – *Hôpital Hôtel-Dieu d'Amos v. F. Fortier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425, le 29 mars 1971, J.P. Lemieux, président.
- 219 – *Crèche d'Youville v. Liliane Lagacé et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04-02, le 13 mai 1971, L.M. Tremblay, président.
- 220 – *Hôpital Sacré-Cœur de Hull v. M. Saint-Denis et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 19 mai 1971, J.P. Lemieux,
- 221 – *Hôpital Notre-Dame (Sherbrooke) v. Syndicat C.S.N. et B. Champagne*, A.H.P.Q. n° 325-01, le 20 mai 1971, R. Fréchette,
- 222 – *Hôpital Notre-Dame-du-Détour v. Mlle C. Cyr et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 mai 1971, A.P. Casgrain, président.
- 223 – *Gérard Gignac Inc. v. Fraternité-unie des menuisiers et charpentiers d'Amérique*, (1971) S.A.G. 531, R. Tremblay, arbitre.
- 224 – *Larman Motor Bodies Ltd v. 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.

- 225 – *Hôtel-Dieu de Québec v. A. Fortier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-02-03, le 7 juin 1971, L. Cossette, président.
- 226 – *Gouvernement de la P.Q. v. Le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, (1971) S.A.G. 734, J.L. Pélouquin, arbitre.
- 227 – *Beauce Express v. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique, C.T.C. - F.T.Q., unité 452*, (1971) S.A.G. 693, G. Dion, arbitre.
- 228 – *Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme v. M. « X » et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-05-01, le 29 juin 1971, J.P. Lemieux, arbitre.
- 229 – *Taillefer & Fils Inc. v. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, local p-405*, (1971) S.A.G. 765, B. Brody, président.
- 230 – *Hôpital Charles-Lemoyne v. N. Lavoie et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 8 juillet 1971, A. Gervais, président.
- 231 – *Hôtel-Dieu de Valleyfield v. A. Provost et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03-20, le 8 juillet 1971, R. Fréchette, président.
- 232 – *Hôpital Jean-Talon v. R. Dusabon et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01-02, le 9 juillet 1971, R. Fréchette, président.
- 233 – *Centre de réadaptation du lac Édouard v. D. Cloutier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 22 juillet 1971, J.P. Deschesne, président.
- 234 – *Union des employés de commerce, local 500 v. Compagnie Steinberg Ltée (Miracle Mart)*, (1971) S.A.G. 1169, J.D. Gagnon, arbitre.
- 235 – *Syndicat des employés de la Commission scolaire de l'Estrie v. Commission scolaire régionale de l'Estrie*, (1972) R.D.T. 276, M. Moisan, arbitre.
- 236 – *C.T.C.U.M. v. Syndicat des employés de transport de Montréal (C.S.N.)*, [1972] R.D.T. 252, M. Vadeboncœur, arbitre.
- 237 – *Syndicat national de l'alimentation de Québec Inc. et M. « X » v. Entrepôt Saint-Malo*, (1971) S.A.G. 806, L. Lebel, arbitre.
- 238 – *Mack Trucks Manufacturing Co. of Canada v. Syndicat national des travailleurs-unis de l'automobile T.U.A., local 698*, (1971) S.A.G. 880, A. Thibodeau, arbitre.
- 239 – *Ville de Granby v. Syndicat national des employés municipaux de Granby*, (1971) S.A.G. 927, J.L. Bergeron, arbitre.
- 240 – *Les treppeurs d'acier du Québec Inc. v. Métallurgistes-unis d'Amérique*, (1971) S.A.G. 900, G.D. Laviolette, arbitre.
- 241 – *Hôpital Général de Québec v. M. Royer et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-04-03, le 7 sept. 1971, J.P. Deschesnes, président.
- 242 – *Ville de Brossard v. Fraternité des policiers de Brossard*, (1971) S.A.G. 936, G. Dulude, arbitre.
- 243 – *Marban Gold Mines Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6556*, (1971) S.A.G. 883, C. Beaulieu, arbitre.
- 244 – *Syndicat professionnel des permanents syndicaux v. Fédération des employés de services publics (C.S.N.)*, [1972] R.D.T. 283, J.D. Gagnon, arbitre.
- 245 – *Hôpital Christ-Roi de Verdun v. Bernard « X » et autres*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 20 sept. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 246 – *Bumeda Steel Products Ltd v. Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, section locale 116*, (1971) S.A.G. 1061, P.A. Lachapelle, arbitre.
- 247 – *Dynamic Industries Inc. v. Syndicat international des travailleurs de l'automobile, de l'aéronautique et de l'astronautique*, (1971) S.A.G. 1066, L. Bélanger, arbitre.
- 248 – *Château Champlain v. Fraternité canadienne des cheminots, employés de transport et autres ouvriers, local 300*, (1971) S.A.G. 1019, P.A. Lachapelle, arbitre.
- 249 – *Cité de Sherbrooke v. Syndicat des fonctionnaires municipaux de Sherbrooke*, (1971) S.A.G. 1123, J. Saint-Laurent, arbitre.

- 250 – *Gouvernement du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)*, (1971) S.A.G. 1311, J. Bérubé.
- 251 – *Hôpital Rivière-des-Prairies v. R. Ducharme et S.C.F.P.*, A.H.P.Q. n° 325-03-21, le 8 déc. 1971, C. Beaulieu, arbitre.
- 252 – *Syndicat général des communications (section Montréal-Matin) et la Fédération des journalistes canadiens Inc. v. Montréal-Matin*, (1971) S.A.G. 1383, J.R. Boivin, président.
- 253 – *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette v. Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 déc. 1971, J.P. Lemieux, président.
- 254 – *Hôtel-Dieu de Rivière-du-Loup v. S.C.F.P. et N. Lepage*, A.H.P.Q. n° 325-02, le 31 déc. 1971, R. Cliche, arbitre.
- 255 – *Reddy Memorial Hospital v. Syndicat national des employés de Reddy Memorial Hospital*, (1972) S.A.G. 35, P.A. Lachapelle, arbitre.
- 256 – *Hôtel-Dieu de Montréal v. Marcel Harnois et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03-18, le 21 jan. 1972, A. Gervais, président.
- 257 – *Hôtel-Dieu de Montréal v. L. Vaillancourt et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03-19, le 21 jan. 1972, A. Gervais, président.
- 258 – *Hôpital Saint-Eusèbe de Joliette v. R. Rivest et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 26 jan. 1972, J.D. Gagnon, président.
- 259 – *Les services de santé du Québec v. Syndicat des institutions d'assurance de Québec, section « Les services de santé du Québec »*, (1972) S.A.G. 174, J. Saint-Laurent, arbitre.
- 260 – *Syndicat national des employés de Crown Diamond Paint (C.S.N.) v. The Crown Diamond Paint Co.*, (1972) S.A.G. 1063, J.D. Gagnon, arbitre.
- 261 – *Hôpital Bellechasse de Montréal v. M. « X » et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03, le 21 fév. 1972, J.P. Lemieux, arbitre.
- 262 – *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1972) S.A.G. 296, C. Lauzon, arbitre.
- 263 – *Hôpital Saint-Michel-Archange v. M. Nadeau et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-05-2, le 15 mars 1962, L. Cossette, président.
- 264 – *Union des employés de commerce, local 500 v. Fédération des magasins Coop*, (1972) S.A.G. 423, A.P. Casgrain, arbitre.
- 265 – *Hôpital Rivière-des-Prairies v. R. Painchaud et le syndicat S.C.F.P.*, A.H.P.Q. n° 325-01-04, le 17 mars 1972, C. Beaulieu, arbitre.
- 266 – *Hôpital Coope de Trois-Rivières v. Mme N. Dupont et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q., n° 325-01-03, le 30 mars 1972, M. Brière, arbitre.
- 267 – *Université du Québec à Montréal v. S.C.F.P. des employés de l'Université du Québec à Montréal*, (1972) S.A.G. 508, P.A. Lachapelle, arbitre.
- 268 – *Syndicat national de la construction Haute-riive v. Commission hydro-électrique du Québec*, (1972) S.A.G. 707, J. Moisan, arbitre.
- 269 – *Cégelec Industries Inc. v. Syndicat national de Cégelec Industries, Saint-Léonard, (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 594, E. Moalli, arbitre.
- 270 – *The Montreal Standard Publishing Co. v. The Montreal Newspaper Printing Pressmen's Union, n° 41*, (1972) S.A.G. 717, R. Tremblay, arbitre.
- 271 – *Eastern Coated Papers Ltd v. Union des spécialistes de l'imprimerie de Montréal, section locale 621*, (1972) S.A.G. 751, E. Moalli, président.
- 272 – *Christie Brown & Company Ltd v. Union internationale des travailleurs en boulangerie et confiserie d'Amérique*, (1972) S.A.G. 924, P. Imbeau, président.
- 273 – *Syndicat des employés manuels de la régionale Henri-Bourassa de Mont-Laurier (C.S.N.) v. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1972) S.A.G. 989, G. Descoteaux, arbitre.
- 274 – *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, section locale 500*, (1972) S.A.G. 883, E. Moalli, arbitre.
- 275 – *Hôpital Honoré-Mercier Inc. v. Syndicat national des employés de l'hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, J. Sylvestre, arbitre. Voir aussi : A.H.P.Q. n° 325-03-22.

- 276 – *Hôpital Hôtel-Dieu de Valleyfield v. Dame C. Magny et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425-00-03, le 12 juillet 1972, J.P. Lemieux, président.
- 277 – *Hôpital Saint-Sacrement v. C. Saucier et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01-7, le 21 juillet 1972, L. Cossette, président.
- 278 – *Sunar Industries Ltd v. Syndicat national d'Art Woodwork (C.S.N.)*, (1972) S.A.G. 1085, C. Lauzon, arbitre.
- 279 – *Hôpital Maisonneuve-Rosemont v. M. Paquette et local 298*, A.H.P.Q. n° 325-01-05, le 9 août 1972, J.P. Lemieux, président.
- 280 – *Syndicat industriel des métiers de construction de l'Outaouais v. Verona Construction Ltd*, (1972) S.A.G. 1254, D. Carrier, arbitre.
- 281 – *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. G. Demers et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01-06, le 27 oct. 1972, C. Beaulieu, arbitre.
- 282 – *Gilles Bélanger et le syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame v. Hôpital Notre-Dame*, (1973) S.A.G. 268, M. Brière, arbitre.
- 283 – *Compagnie Siminex Inc. v. Syndicat national des employés de Siminex Inc. (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 229, R. Tremblay, arbitre.
- 284 – *Sanatorium Saint-Jean v. Mme « X » et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-03-24, le 6 fév. 1973, J.P. Lemieux, président.
- 285 – *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 415, L. Cossette, arbitre.
- 286 – *Steinberg Ltée (division Miracle Mart) v. Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 422, P. Imbeau, arbitre.
- 287 – *Syndicat de l'industrie de la construction de Jonquière Inc. v. Ludger Harvey & Fils Ltée*, (1973) S.A.G. 402, L. Cossette, arbitre.
- 288 – *International Association for Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, local 711 v. Spancrete Ltd*, (1973) S.A.G. 743, P.N. Dufresne, arbitre.
- 289 – *Association professionnelle du personnel administratif de la C.E.C.M. Inc (C.S.N.) v. C.E.C.M.*, (1973) S.A.G. 684, J.L. Dubé, arbitre.
- 290 – *Planchers Beauceville Flooring Inc. v. Fraternité-union des charpentiers et menuisiers d'Amérique*, (1973) S.A.G. 549, P. Dionne, arbitre.
- 291 – *City Paper Box Ltd v. Union des travailleurs du carton et de papier façonnés (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 596, E. Marier, arbitre.
- 292 – *Union internationale des travailleurs des industries chimiques v. Baillargeon Ltée*, (1973) S.A.G. 734, P.N. Dufresne, arbitre.
- 293 – *Hôpital Sainte-Justine v. A. Blanchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 425-00-04, le 24 avril 1973, A. Gervais, président.
- 294 – *United Aircraft du Canada Ltd v. Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique*, (1973) S.A.G. 747, C. Beaulieu, arbitre.
- 295 – *York Division of Borg Warner (Canada) Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6333*, (1973) S.A.G. 729, C. Beaulieu, arbitre.
- 296 – *Syndicat des employés de l'hôpital Sacré-Cœur de Cartierville v. Hôpital Sacré-Cœur de Cartierville*, (1973) S.A.G. 807, J.D. Gagnon, arbitre.
- 297 – *Ville de Montréal v. S.C.F.P.*, (1973) S.A.G. 817, R. Tremblay, arbitre.
- 298 – *Miller Bros & Sons Ltd v. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatial, local 631*, (1973) S.A.G. 1166, J.P. Lalan-cette, arbitre.
- 299 – *Union des employés de commerce, local 500 v. Steinberg Ltée (division Miracle Mart)*, (1973) S.A.G. 933, C. D'Aoust, arbitre.
- 300 – *Laroque J.G. et Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6394 v. Air Liquide Canada Ltée*, (1973) S.A.G. 1163, M. Brière, arbitre.
- 301 – *Penmans Ltd v. Syndicat du Tricot*, (1973) S.A.G. 1408, J. Sylvestre, arbitre.
- 302 – *Syndicat des employés de Les Industries Saguenay Ltée et G. Bossé v. Les Industries Saguenay Ltée*, (1973) S.A.G. 1137, M.H. Cain, arbitre.
- 303 – *Standard Structural Steel Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 207*, (1973) S.A.G. 1155, R. Tremblay, arbitre.

- 304 – *Corporation Sanibec Inc. v. Union des employés de service, local 289*, (1973) S.A.G. 1402, J.P. Deschesnes, arbitre.
- 305 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6254 v. Walbush Mines*, (1973) S.A.G. 1365, R. Doucet, arbitre.
- 306 – *Les produits Imperial Tobacco Ltée v. Le syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 315*, (1973) S.A.G. 1602, J.P. Deschesnes, président.
- 307 – *Association Paper Mills Ltd v. Union des travailleurs de carton et papier façonnés C.S.N.*, (1973) S.A.G. 1615, R. Tremblay, président.
- 308 – *B.G.L. Ltée et Neveu & Neveu Ltée*, (1973) S.A.G. 1749, C. D'Aoust, arbitre.
- 309 – *D. Sirois et le syndicat de l'alimentation au détail de Montréal (C.S.N.) v. Desfosses et l'Association des détaillants en alimentation du Québec Inc.*, (1973) S.A.G. 1767, M. Brière, arbitre.
- 310 – *Beauce Express Inc. v. Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique*, (1973) S.A.G. 1986, J. Dupont, arbitre.
- 311 – *Les Lignes Témis Ltée v. Fraternité provinciale des ouvriers en électricité, local 1675*, (1973) S.A.G. 1966, L.E. Roy, arbitre.
- 312 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7895 v. Cole Co. Canada*, (1973) S.A.G. 1961, J.R. Boivin, arbitre.
- 313 – *R. Clark & Stone Ltd v. Union des travailleurs du carton*, (1973) S.A.G. 2177, E. Marier, arbitre.
- 314 – *R. Foisy v. Syndicat national des employés de Foisly (C.S.N.)*, (1973) S.A.G. 2139, C. Beaulieu, arbitre.
- 315 – *Montreal Convalescent Hospital v. Union des employés de service, local 298*, (1973) S.A.G. 2235, C. Beaulieu, arbitre.
- 316 – *Hôpital Sainte-Justine v. Mussette et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-010-10, le 20 déc. 1973, J.R. Boivin, président.
- 317 – *René Girard v. Dufresne & Frères Ltée*, (1974) S.A.G. 206, M. Chartier, arbitre.
- 318 – *Structural Inc. v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 6251*, (1974) S.A.G. 41, C. Lauzon, arbitre.
- 319 – *L. Barette et al. v. Girard et Godin Ltée*, (1974) S.A.G. 45, M. Chartier, arbitre.
- 320 – *Syndicat national des employés de Rémi Carrier v. Compagnie Rémi Carrier*, (1974) S.A.G. 345, J.D. Gagnon, arbitre.
- 321 – *Syndicat des imprimeurs de Saint-Jean v. Éditions du Richelieu Ltée*, (1974) S.A.G. 394, J.D. Gagnon, arbitre.
- 322 – *C.H.U. de Sherbrooke v. M. P.C. et le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 325-01-09, le 11 mars 1974, A. Sylvestre, président.
- 323 – *R.N.R. Transport Ltée v. Union des chauffeurs de camions et ouvriers, local 903*, (1974) S.A.G. 381, J.A. Trudelle, arbitre.
- 324 – *Aluminium du Canada Ltée v. Syndicat des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, (1974) S.A.G. 891, R. Lippé, arbitre.
- 325 – *The Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University) v. Union des employés de service, local 298*, (1974) S.A.G. 596, J. Moisan, arbitre.
- 326 – *Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires (T.U.A.), section locale 1581 v. Atlas Horst & Body Inc.*, (1974) S.A.G. 506, J.P. Lalancette, arbitre.
- 327 – *École Notre-Dame-de-Liesse v. Union des employés de service, local 298*, (1974) S.A.G. 834, J.M. Deporcq, président.
- 328 – *S.C.F.P., local 1515 v. Commission scolaire et île Perrôt*, (1974) S.A.G. 1009, J.M. Lavoie, président.
- 329 – *Université Laval v. Syndicat des employés de l'Université Laval (S.C.F.P.), local 2500*, (1974) S.A.G. 823, L. Cossette, arbitre.

- 330 - *Gouvernement du Québec v. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, (unité ouvriers)*, (1974) S.A.G. 849, J. Bérubé, arbitre.
- 331 - *Prescatore Seafood Restaurant Ltd v. Union des employés de cabarets, tavernes et restaurants licenciés, section locale 120*, (1974) S.A.G. 923, E. Moalli, arbitre.
- 332 - *Fernand Beausoleil v. Canadian Baker Perkins Ltd*, (1974) S.A.G. 908, J. Sylvestre, arbitre.
- 333 - *Dominion Glass Co. v. Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, local 206*, (1974) S.A.G. 914, P.A. Lachapelle, arbitre.
- 334 - *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1243, A. Rousseau, arbitre.
- 335 - *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1974) S.A.G. 1267, A. Rousseau, arbitre.
- 336 - *Mont d'Youville v. Syndicat des employés du Mont d'Youville*, (1974) S.A.G. 1295, J.P. Lemieux, président.
- 337 - *Bédard Gérard Checo v. Union des opérateurs de machinerie lourde de Québec, local 791*, (1974) S.A.G. 1081, C. Lauzon, arbitre.
- 338 - *Service Sanitaire Orléans Inc. v. Union des employés de service, local 298*, (1974) S.A.G. 1328, P. Dionne, arbitre.
- 339 - *Hôpital Saint-Jean-de-Dieu v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Montréal, section Saint-Jean-de-Dieu*, (1974) S.A.G. 1579, J.P. Lalancette, président.
- 340 - *Régie de la Place des Arts v. Syndicat local B-56 de l'Alliance internationale des employés de scènes et de théâtres et des opérateurs de projecteurs de cinéma des U.S.A. et du Canada*, (1974) S.A.G. 1673, C. Lauzon, arbitre.
- 341 - *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce, local 500*, (1974) S.A.G. 1713, A. Trudelle, arbitre.
- 342 - *Diana Inc. v. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1974) S.A.G. 1532, P. Dionne, arbitre.
- 343 - *Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité v. Gagnon Électrique Ltée*, (1974) S.A.G. 1686, G. Pettigrew, arbitre.
- 344 - *Évangéliste Fullum et Association internationale des poseurs d'acier d'armature, local 823 v. G.S.H. Steel Service Quebec Ltd*, (1974) S.A.G. 1875, G. Pettigrew, arbitre.
- 345 - *Steinberg Ltée v. Union des employés de commerce*, (1974) S.A.G. 1720, C. Lauzon, arbitre.
- 346 - *Compagnie Northern Electric Ltée v. Union canadienne des travailleurs en communication*, (1974) S.A.G. 1730, V. Larouche, arbitre.
- 347 - *Ville de Québec v. Syndicat canadien des employés manuels de la ville de Québec, local 1638, S.C.F.P.*, (1974) S.A.G. 1797, P. Dionne, arbitre.
- 348 - *Sanatorium Bégin v. C. Bouchard et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 326-00-01, le 30 oct. 1974, P. Dionne, président.
- 349 - *Marine Industrie Ltée v. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel*, (1974) S.A.G. 1883, L. Moisan, arbitre.
- 350 - *Steinberg Ltée v. Union des commis de détail, unité locale 486*, (1974) S.A.G. 1886, C. Lauzon, arbitre.
- 351 - *Québec North Shore & Labrador Railway v. Association internationale des machinistes et travailleurs de l'aérospatiale, loge 767*, (1974) S.A.G. 2082, J. Moisan, arbitre.
- 352 - *Noranda Metal Industries Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 6932*, (1975) S.A.G. 5, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 353 - *P.P. Bernatchez et Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 6086 v. Mines de Cuivre Gaspé Ltée*, (1975) S.A.G. 1179, L.B. Courtemanche, arbitre.
- 354 - *Syndicat du transport de Montréal v. C.T.C.U.M.*, (1975) S.A.G. 271, J.D. Gagnon, arbitre.
- 355 - *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1975) S.A.G. 497, L. Bélanger, arbitre.

- 356 – *Syndicat national des employés de l'hôpital général de Pointe-Claire (C.S.N.) v. Lakeshore General Hospital*, (1975) S.A.G. 433, J.D. Gagnon, président.
- 357 – *Garage N.V. Chantier v. Association des employés de garage des Cantons de l'Est*, (1975) S.A.G. 559, J.G. Latulippe, arbitre.
- 358 – *Villa Prévost Inc., Sainte-Claire v. Union des employés de service, local 298*, (1975) S.A.G. 619, P. Dionne, arbitre.
- 359 – *Compagnie générale électrique du Canada Ltée v. Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de radio et de machinerie*, (1975) S.A.G. 552, R. Tremblay, président.
- 360 – *Hôpital Sainte-Justine v. Syndicat national des employés de l'hôpital Sainte-Justine*, (1975) S.A.G. 782, G. Dulude, arbitre.
- 361 – *Fraternité-unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique, local 3057 v. M. Brochu et J.H. Normick Inc.*, (1975) S.A.G. 902, G. Descoteaux, président.
- 362 – *Hôpital général de la région de l'amiante Inc. v. J.P. Saint-Hilaire et C.S.N.*, A.H.P.Q. n° 326-03-01, le 13 juin 1975, P.N. Dufresne, président.
- 363 – *Lenet v. Union des employés de service, local 298*, (1975) S.A.G. 940, G. Laflamme, arbitre.
- 364 – *Eastern Granite Co. v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7550*, (1975) S.A.G. 935, J. Moisan, arbitre.
- 365 – *Compagnie minière Québec Cartier v. Métallurgistes-unis d'Amérique, locaux 5778 et 6869*, (1975) S.A.G. 887, J. Moisan, arbitre.
- 366 – *Foyer des Piles Inc. v. Syndicat des employés du Foyer des Piles*, (1975) S.A.G. 1551, J. Bernier, arbitre.
- 367 – *The Carter White Lead Co. of Canada v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 13946*, (1975) S.A.G. 1641, C. Lauzon, président.
- 368 – *Le Manoir du Saguenay v. Syndicat national des employés d'hôtels d'Arvida*, (1975) S.A.G. 1499, J. Turcotte, arbitre.
- 369 – *Borden Company v. Employés de boulangerie, laiterie, crème glacée, produits alimentaires, vendeurs à la commission et industries alliées, local 973*, (1975) S.A.G. 1684, R. Savoie, président.
- 370 – *Syndicat des employés de bureaux de journaux v. La Presse Limitée*, (1975) S.A.G. 1706, J.D. Gagnon, arbitre.
- 371 – *Vaillancourt Inc. v. Syndicat des boulangers et pâtisseries de Québec (C.S.N.)*, (1975) S.A.G. 1672, G. Laflamme, arbitre.
- 372 – *Simmons Ltée v. Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402*, (1976) S.A.G. 22, G. Dulude, arbitre.
- 373 – *Société des Pâtes et Papier Kruger v. Syndicat des employés de Kruger (Lasalle)*, (1976) S.A.G. 81, C. Rondeau, arbitre.
- 374 – *Union des bûcherons et employés de scieries, local 2817 F.U.C.M. d'Amérique v. Bellerive Veneer & Plywood Ltd*, (1976) S.A.G. 149, G. Descoteaux, président.
- 375 – *Hôpital de la Providence de Chandler v. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Rédempteur de Matane (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 413, L. Bernier, président.
- 376 – *Macdonald Tobacco Inc. v. Syndicat international des travailleurs du tabac, section locale 235*, (1976) S.A.G. 57, J.A. Trudelle, président.
- 377 – *Union des employés de service, local 298 v. Hôpital Maisonneuve-Rosemont*, (1976) S.A.G. 247, J.D. Gagnon, président.
- 378 – *Commission de transport de ville de Laval v. Syndicat des employés de la Commission de transport de ville de Laval (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 97, G. Dulude, président.
- 379 – *Société d'Aluminium Reynolds Ltée v. Fraternité des travailleurs en imprimerie spécialisée*, (1976) S.A.G. 173, C. Beaulieu, arbitre.
- 380 – *S.C.F.P. v. Centre hospitalier de l'Université Laval*, (1976) S.A.G. 241, B. Yaccarini, arbitre.

- 381 – *Marine Industries Ltée v. Syndicat national des chantiers maritimes de Sorel et D. Brouillard*, (décision non rapportée), le 3 fév. 1976, A. Sylvestre, arbitre.
- 382 – *Ville de Varennes v. Fraternité des policiers de Varennes*, (1976) S.A.G. 259, C. Lauzon, arbitre.
- 383 – *Syndicat du fer et du titane v. Fer & Titane du Québec Inc.*, (1976) S.A.G. 347, J.R. Boivin, arbitre.
- 384 – *Ville de Salaberry de Valleyfield v. Union canadienne des employés municipaux de Valleyfield Inc.*, (1977) S.A.G. 483, C. Rondeau, arbitre.
- 385 – *S.C.F.P., section locale 1604 v. Corporation de l'École polytechnique de Montréal*, (1976) S.A.G. 616, J.M. Lavoie, arbitre.
- 386 – *Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1492 v. Les Pâtes Domtar Ltée*, décision non rapportée, le 5 mai 1976, R. Lippé, arbitre. Infirmée C.S. Montréal, n° 05-012395-768, le 23 fév. 1977 ; décision de C.S. inf. par : C.A. Montréal, n° 500-09-000295-774, le 17 nov. 1977.
- 387 – *Association internationale des machinistes, loge 2133 v. Compagnie Zimmcor*, (1976) S.A.G. 1106, B. Brody, arbitre.
- 388 – *Mme G. Bourassa v. Centre hospitalier régional de la Mauricie*, (1976) S.A.G. 887, E. Tobin, président.
- 389 – *Syndicat international des Arts graphiques, local 555 et L. Dulude v. Paquette et Simms Ltd*, (1976) S.A.G. 843, L. Perreault, arbitre.
- 390 – *Compagnie générale de radiologie du Canada Ltée v. Syndicat des employés de radiologie du Canada (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 1002, J.P. Lalancette, arbitre.
- 391 – *Association-unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, local 144 v. Québec Combustion Inc.*, (1976) S.A.G. 943, R. Lebœuf, arbitre.
- 392 – *Les Industries de l'Islet v. Syndicat des employés des Industries de l'Islet (C.S.N.)*, (1976) S.A.G. 793, A. Côté, arbitre.
- 393 – *Les Prévoyants du Canada - Assurance Générale v. Syndicat des employés de bureau et les Prévoyants du Canada - Assurance Générale*, (1976) S.A.G. 870, R. Tremblay, arbitre.
- 394 – *Corporation municipale de la ville d'Asbestos v. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185, J.P. Lemieux, arbitre.
- 395 – *Ville de Brossard v. Syndicat des employés de ville de Brossard (C.S.N.)*, 1976 (S.A.G.) 1037, G. Dulude, arbitre.
- 396 – *Association-unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada v. Compagnie Desourdy-Duranceau*, (1976) S.A.G. 1079, J.D. Gagnon, arbitre.
- 397 – *Canadian Steel Foundries Ltd v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 6859*, (1976) S.A.G. 1142, P. Imbeau, arbitre.
- 398 – *Société de publication du Journal de Montréal v. Syndicat des travailleurs de l'information de Montréal*, (1976) S.A.G. 1149, J.P. Lalancette, arbitre.
- 399 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 7265 v. Questeel*, (1976) S.A.G. 959, A. Rousseau, président.
- 400 – *Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) C.S.N. v. C.T.C.U.M.*, (1976) S.A.G. 1215, J.M. Lavoie, arbitre.
- 401 – *Gouvernement de la P.Q. v. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique*, (1976) S.A.G. 1339, H.B. Lande, arbitre.
- 402 – *M. « X » et le syndicat des ouvriers de la S.A.Q. v. S.A.Q.*, (1976) S.A.G. 1365, J.G. Clément, arbitre.
- 403 – *Questeel v. Métallurgistes-unis d'Amérique, local 7625*, (1976) S.A.G. 1293, B. Brody, arbitre.
- 404 – *Association des pompiers de Montréal-Est et de Pointe-aux-Trembles v. Service de prévention des incendies de Montréal-Est et Pointe-aux-Trembles*, (1976) S.A.G. 1418, J.D. Gagnon, arbitre.

- 405 – *Syndicat international des travailleurs-unis de l'automobile, section locale 510 v. Pratt & Whitney Aircraft of Canada Ltd*, (1976) S.A.G. 1469, J.G. Clément, arbitre.
- 406 – *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106 v. Brazeau Transport Inc.*, (1976) S.A.G. 1494, M. Gravel, arbitre.
- 407 – *Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 14,880 v. Ville de Saint-Jean*, (1976) S.A.G. 1617, J.Y. Durand, président.
- 408 – *Rayonier Québec Inc. v. Syndicat canadien des travailleurs du papier*, (1976) S.A.G. 1551, C. Lauzon, arbitre.
- 409 – *Rayonier Québec Inc. v. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 1175*, (1977) S.A.G. 13, C. Beaulieu, arbitre.
- 410 – *Stuart Ltée v. Syndicat national des employés de la compagnie Stuart*, (1977) S.A.G. 5, R. Tremblay, arbitre.
- 411 – *Montreal General Hospital v. Les infirmières et infirmiers-unis Inc.*, (1977) S.A.G. 207, G. Dulude, président.
- 412 – *Ville d'Aylmer v. Mme Jocelyne Taillefer et Association des employés municipaux de la ville d'Aylmer (C.S.N.)*, (1977) S.A.G. 217, D. Carrier, arbitre.
- 413 – *Iron Ore Company of Canada v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 5569*, (1977) S.A.G. 170, C. Lauzon, arbitre.
- 414 – *Imprimerie Héon et Nadeau Ltée v. Syndicat international des arts graphiques, section locale 509*, (1977) S.A.G. 177, J. Bernier, arbitre.
- 415 – *Hamel Transport Ltée v. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, unité locale 106*, (1977) S.A.G. 148, C. Lauzon, arbitre.
- 416 – *Hervé Pomerleau Inc. v. Fraternité des charpentiers et menuisiers d'Amérique, local 134*, (1977) S.A.G. 318, J.P. Deschesnes, arbitre.
- 417 – *Anne Ulrich et Union des employés de service, local 298 v. Centre d'accueil de Pointe-aux-Trembles*, (1977) S.A.G. 333, J.G. Clément, arbitre.
- 418 – *Cannon Ltée v. Métallurgistes-unis d'Amérique, section locale 6425*, (1977) S.A.G. 4444, R. Lebœuf, arbitre.
- 419 – *Hôpital Sainte-Justine v. Alliance des infirmières de Montréal*, décision non rapportée, le 20 avril 1977, C. D'Aoust, président.
- 420 – *BASF Canada Ltd v. Travailleurs-unis du pétrole du Canada, local 8*, (1977) S.A.G. 553, J. Dupont, arbitre.
- 421 – *Fraternité des policiers de la C.U.M. Inc. v. Conseil de sécurité de la C.U.M.*, décision non rapportée, le 7 mai 1977, A. Montpetit, arbitre.
- 422 – *Mme S. Sarrazin v. Ministère de la Justice*, (1977) S.A.G. 811, J. Bousquet, arbitre.
- 423 – *Iron Ore Co. of Canada v. Métallurgistes-unis d'Amérique, unité locale 5569*, (1977) S.A.G. 562, C. Lauzon, arbitre.
- 424 – *S.A.Q. v. Syndicat des ouvriers de la S.A.Q.*, (1977) S.A.G. 822, L.E. Roy, arbitre.
- 425 – *Alliance des infirmières de Montréal (FIIQ) v. Hôpital Hôtel-Dieu de Montréal*, décision non rapportée, le 23 nov. 1977, C. D'Aoust, arbitre.
- 426 – *Ouvriers-unis du verre et de la céramique de l'Amérique du Nord, section locale 215 v. Matériaux de Construction Domtar Ltée*, décision non rapportée, le 1^{er} déc. 1977, A. Rousseau, président.

*La publication de cette monographie a été rendue possible
grâce aux aides financières de l'Université de Montréal
et du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.*

