

Pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre

Fernand Morin

Volume 22, numéro 1, 1967

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027760ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027760ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Morin, F. (1967). Pouvoir disciplinaire de l'employeur et le contrôle de l'arbitre. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 22(1), 116-126.
<https://doi.org/10.7202/027760ar>

Résumé de l'article

Par une décision unanime, la Cour d'appel vient de faire le point au sujet du pouvoir de révision de l'arbitre.¹

Cette décision met en relief les limites du pouvoir de l'arbitre, les bases de son autorité et le sens qu'il faut donner à l'expression « juger selon l'équité et la bonne conscience ». Depuis cette affaire, nous pouvons mieux saisir le sens de l'art. 88 C.t.

(1) Aluminum Company of Canada Ltd., v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc, 1966, B.R., p. 641.

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR ET LE CONTROLE DE L'ARBITRE

Par une décision unanime, la Cour d'appel vient de faire le point au sujet du pouvoir de révision de l'arbitre.¹

Cette décision met en relief les limites du pouvoir de l'arbitre, les bases de son autorité et le sens qu'il faut donner à l'expression « juger selon l'équité et la bonne conscience ». Depuis cette affaire, nous pouvons mieux saisir le sens de l'art. 88 C.t.

I. LES FAITS

Le Juge Brossard, de la Cour d'appel, résume les faits pertinents :

« ... Dans la nuit du 26 au 27 janvier 1957, plus de deux cents employés préposés aux salles de cuves de la défenderesse abandonnaient subitement le travail pour expulser, manu militari, un contremaître de la salle dont il avait la charge ; ils le conduisirent à une barrière éloignée d'un mille de la salle de travail et, en cours de route, refusèrent d'obtempérer aux demandes d'un sergent de police de rebrousser chemin et de remettre le contremaître sous sa garde et protection ; à la barrière, le contremaître se réfugia dans un poste de police et les manifestants retournèrent alors à leur travail ; la production ne s'en trouva pas affectée.

La défenderesse fit immédiatement enquête ; le 8 février 1957, elle suspendit un certain nombre des employés susdits et en congédia deux, Lapointe et Larocque ; les avis de congédiement donnaient comme raisons des renvois :

Quant à Lapointe, les suivantes :

... avoir incité vos confrères de travail à éconduire le contremaître du quart B de la salle de cuves 54 et s'opposer à son retour au travail et avoir laissé les lieux de votre travail sans permission ;

Quant à Larocque, les suivantes :

... participation active à l'éviction de votre contremaître, incitation à agir contre un contremaître, insubordination flagrante, langage injurieux à l'égard de votre contremaître, opposition à un agent de police de la société dans l'exercice de son devoir et abandon des lieux de votre travail sans permission. » (1966, B.R., p. 643.)

Ces deux salariés formulèrent immédiatement un grief qui fut soumis à l'arbitrage, conformément à la convention collective en vigueur.

(1) Aluminum Company of Canada Ltd., v. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., 1966, B.R., p. 641.

II. L'ARBITRAGE ²

Après enquête et audition, le conseil d'arbitrage établit les faits suivants:

- 1) les quelques 200 salariés, ayant pris part à cette activité, ne réagissent pas d'une façon spontanée et immédiate:

« Rien dans tout cela qui puisse être tenu pour de la provocation. Et même si monsieur Denis Auclair avait été provoqué, les requérants Larocque et Lapointe seraient irrecevables à invoquer provocation puisqu'il n'appert pas qu'ils aient eu des difficultés avec le contremaître Cardinal ce jour-là. Seul monsieur Auclair pouvait-il le prétendre.

Au surplus, le délai de trois jours qui s'est écoulé depuis l'**expulsion de l'employé Auclair enlève tout caractère de spontanéité** à l'éviction du contremaître Cardinal

On a suggéré de plus que l'attitude du contremaître Cardinal, cette nuit-là, qui attendait sur ses gardes dans le passage donnant accès à la salle de caves no 54, **l'heure fatidique** de son éviction qu'il avait apprise depuis quelque temps déjà, constituait une provocation. Il ne peut en être question. C'était une obligation impérieuse pour lui de demeurer à son poste, même s'il connaissait le sort qui lui était réservé. S'il avait agi autrement, il aurait gravement manqué à son devoir. Et d'ailleurs, il est admis que lors de la rentrée de l'équipe de nuit, entre onze heures et demie et minuit, l'expulsion du contremaître Cardinal était définitivement chose assurée.

Celle-ci constituait le but illicite d'une vaste conspiration qui avait été tramée en dehors de l'usine dans la journée du 26 janvier 1957. » (décision, p. 4.)

- 2) cette manifestation en soi très grave, incrimine tous ceux qui y ont participé

« Et on ne s'est pas contenté de faire une entente illégale; on l'a mise pleinement en exécution. Une telle attitude de la part des employés est éminemment répréhensible et injustifiable. On ne saurait trop la condamner puisqu'elle s'attaque directement à l'autorité du contremaître, indispensable au bon fonctionnement d'une entreprise.

Si la Compagnie avait toléré un tel état de chose, elle aurait encouragé le désordre dans son usine.

Dans notre opinion, la Compagnie pour les raisons ci-haut mentionnées, aurait été justifiable de congédier pour insubordination tous les employés qui ont été parties à l'entente illégale ou sciemment participé à l'éviction du contremaître Cardinal qui en était le but. » (décision, p. 4.)

- 3) les deux salariés congédiés ne furent pas les chefs de cette rébellion, mais il est certain qu'ils ont été très actifs :

« Il n'en demeure pas moins cependant que rien dans la preuve faite devant nous ne permettrait de conclure que MM. Larocque et Lapointe aient été les initiateurs de l'incident du 27 janvier 1957, même s'il appert qu'ils y ont participé plus activement que les autres.

(2) Le conseil d'arbitrage constitué de MM. Bernard Sarrazin, Roger Thibaudeau et Albert Dumontier rendit sa décision, ci-après appelée « décision », le 20 juin 1959. (Ministère du Travail, bulletin d'Information 1334-1959.)

L'employé Larocque a été le premier à inviter le contremaître, à l'heure fixée pour le départ, de l'accompagner jusqu'à la barrière. Il dit bien qu'il l'a fait dans le but de le protéger. Mais il nous faut retenir que ses propos, dans les circonstances, équivalaient à un ordre ou à une menace. Il a, en outre, tenu un langage vulgaire et grossier, sur un ton qui trahissait sa colère.

Quant à l'employé Lapointe, non satisfait d'avoir participé à la parade, il décide d'accompagner son confrère Hermas Tremblay dans le bureau du surintendant, monsieur D'Amour. Il s'objecte à la proposition du surintendant de consentir au retour du contremaître Cardinal, à la salle 54 jusqu'au changement d'équipes. A sa sortie du bureau, **il va, durant ses périodes de repos, de groupe en groupe d'employés pour leur conseiller de ne pas consentir au retour du contremaître**. Et c'est jusqu'au changement d'équipes, à huit heures A.M., qu'il a manifesté, **à la tête d'une soixantaine d'employés, à proximité du bureau du surintendant**, plutôt que de se tenir dans la salle de cuves 55 où il travaillait. Toutefois, à l'heure fixée, les tournées qu'il devait faire; la deuxième immédiatement après la parade, la troisième à quatre heures, et la quatrième à six heures. Seule la deuxième tournée s'est faite en retard, mais ce fut le cas de tous les employés de la salle de cuves 55 qui ont participé à la parade. » (décision, p. 5.)

Après ces constatations, le conseil d'arbitrage (sous réserve de la dissidence de l'arbitre patronal) casse la décision patronale et y substitue une suspension de dix mois:

« Pour ces motifs, votre tribunal, à sa majorité, l'arbitre patronal étant dissident, casse et annule les congédiements de MM. Gilbert Larocque et Raymond Lapointe, effectués par la Compagnie le 8 février 1957, pour leur substituer dans chaque cas la suspension. Toute autre conclusion serait, à notre avis, sanctionner **une discrimination parmi certains employés coupables du même délit mais à des degrés divers**. » (décision, p. 5.)

Puisque cette décision arbitrale fut rendue le 20 juin 1959, ce n'est que le 18 juillet 1959 et sous toutes réserves (voir lettres reproduites à 1966, B.R., p. 644), que l'employeur reprit ces deux salariés. L'employeur refusa de payer toute indemnité pour la période entre le 1er janvier 1958 (fin de la suspension selon la décision) et le retour au travail, le 18 juillet 1959. Pour cette raison, le syndicat intenta une poursuite à la Cour supérieure.

III. COUR SUPÉRIEURE³

À la Cour supérieure comme à la Cour d'appel, il n'y eut pas une série de questions secondaires susceptibles d'embrouiller le vrai problème. Il suffisait de clarifier un seul point:

« **Le conseil d'arbitrage avait-il la juridiction d'annuler les congédiements pour les motifs sur lesquels il a fondé sa décision**: car c'est cette décision qui constitue la base du droit d'action des deux employés et du syndicat. » (1966, B.R., p. 646.)

Pour bien comprendre la question posée à la Cour, il nous faut connaître le libellé des clauses pertinentes de la convention collective:

Art. 73 « ... La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage, qui doit être envoyée par écrit à chacune des parties intéressées, doit être

(3) Décision de M. le juge Yves Bernier de la Cour Supérieure du district de Chicoutimi, no 27,046, rendue le 31 mars 1964 — non rapportée, ci-après appelée « jugement ».

définitive et doit lier les signataires de cette convention. Cependant, la décision doit, dans tous les cas, satisfaire aux clauses de la section IV de cette convention et en aucun cas, la décision ne doit changer, modifier, amender, contrevir à ou être incompatible avec la substance ou l'esprit de n'importe quelle partie de cette convention. »

Cette section IV de la convention comporte les trois articles suivants :

« ...18. Le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de gérer et d'exploiter l'usine et d'engager et de diriger la main-d'oeuvre sont du ressort de la société. Ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter, le droit d'engager, de mettre à la retraite, de promouvoir, de baisser de position, de transférer, de mettre à pied, de rendre la discipline et de congédier pour cause ; de déterminer les qualifications d'un employé à accomplir les devoirs impliqués et à remplir les exigences normales requises de n'importe quelle occupation ; de déterminer jusqu'à quel point et par quelles méthodes les opérations relatives à la production doivent, de temps à autre, être poursuivies, y compris le droit d'étendre, de limiter, de diminuer ou de cesser les opérations ; de rendre, de publier et de faire appliquer les règles visant à encourager la sécurité, l'efficacité et la discipline, et visant à protéger les employés et les usines, l'équipement, la production et les opérations de la société. »

« ...19. Toute matière non prévue par la présente convention doit être considérée comme faisant partie des fonctions de la direction. »

« ...20. La société convient que l'exercice de ses droits, prévu dans cette section, ne la dégage pas de ses obligations, ou n'est pas de nature à porter préjudice aux droits des employés émanant de toute disposition de cette convention. »

L'employeur conteste la décision du conseil d'arbitrage en s'appuyant sur deux motifs :

« 1. Elle serait fondée sur un faux principe, **étranger à la convention**, la discrimination ; en s'y référant, les arbitres auraient sorti du cadre et des termes de la convention qu'ils se seraient par conséquent trouvés à modifier ;

2. Cette décision se trouverait à limiter le pouvoir discrétionnaire de discipline accordé à la défenderesse à l'article 18 de la convention ; en modifiant la sentence, les arbitres, tout en reconnaissant à la défenderesse le droit de discipline, lui en limite l'usage libre et entier en contravention à la convention collective. » (Jugement, p. 11.)

Avant de décider sur le premier motif, M. le Juge Bernier rappelle quelques principes essentiels :

« Ce pouvoir disciplinaire, avec droit à la suspension et même au renvoi, est reconnu à la défenderesse par l'article 18 de la convention qui n'y met aucune restriction ; c'est le droit de l'employeur de suspendre l'exercice d'un contrat individuel d'engagement ou d'y mettre fin, et ce, unilatéralement, lorsque l'ouvrier concerné n'a pas rempli sa part d'obligations contractuelles, a violé ses engagements ou s'est mis dans une situation incompatible avec la continuation de son engagement. C'est un droit personnel à l'employeur dont il peut disposer comme bon lui semble et qu'il peut exercer dans la mesure qu'il le veut ; d'autre part, le fait fautif de l'employé ne peut engendrer pour lui aucun droit ; il doit subir l'exercice du privilège de discipline qu'il a, par sa faute, donné à son employeur, si la faute autorise le renvoi, il ne pourra se plaindre, ni si son patron le congédie, ni s'il se contente de le suspendre ou même de passer outre.

Il ne sera pas tenu cependant au-delà de l'obligation qu'il aura contractée par sa faute et le patron ne pourra pas **non plus aller au-delà de son droit**, ainsi dans le cas d'une indiscipline mineure, imposer une punition majeure; en ce faisant alors, le patron exercerait plus de droits qu'il n'en aurait et telle décision abusive serait une violation du contrat susceptible d'être renversée et annulée à la demande de l'employé lésé.

Le fait que la faute ait pu être commise collectivement ou qu'elle soit identique à d'autres commises antérieurement, ne peut en rien affecter l'étendue de ce droit de discipline; 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**. Pour qu'il en fût autrement, il aurait fallu le prévoir, soit dans la loi ou dans la convention collective.

D'ailleurs, l'application d'un tel principe rendrait ce droit de l'employeur illusoire; il suffirait que plusieurs personnes se concertent pour violer leur contrat et aucune mesure disciplinaire quelconque ne pourrait être prise tant que tous les participants n'auraient pas été identifiés; chaque fois qu'il y aurait congédiement pour cause, même de toute évidence fondée, on pourrait alors faire le procès de toute décision disciplinaire antérieure pour, non pas s'assurer si le patron a outrepassé son droit, mais pour déterminer jusqu'à quel point il aurait pu y renoncer.

Un tel principe conduirait en pratique à un déni du droit de discipline, serait contraire aux termes et à l'esprit de la convention collective et comme le prétend **avec raison la défenderesse, modifierait la convention.** » (Jugement, pp. 12 et 13.)

Malgré cet énoncé de principe, le juge conclut que le conseil d'arbitrage n'a pas fondé sa décision sur le fait que les deux congédiements constituaient une discrimination entre les salariés. Selon la Cour supérieure, c'est la disproportion entre la faute des deux salariés et la sanction imposée par l'employeur qui fut le véritable fondement de la décision du conseil d'arbitrage:

« En aucun temps, le conseil d'arbitrage a-t-il reconnu à la compagnie le droit de congédier les deux employés dans les circonstances établies par la preuve; au contraire, il décide qu'en ce faisant, elle outrepassait son pouvoir disciplinaire, que la punition imposée était disproportionnée à la faute commise, en d'autres termes, que la faute prouvée ne donnait pas ouverture au droit de congédiement; le tribunal ne disait pas alors qu'en ce faisant, la compagnie avait agi avec discrimination, mais tout simplement que cette punition extrême était ultra vires et, par conséquent, nulle. » (Jugement, p. 14.)

« ... Aucune échelle, aucun barème ne sont prévus à la convention collective quant aux mesures disciplinaires; il n'y avait pour les guider que la direction de l'article 24 de la Loi des différends ouvriers: « Le Conseil d'arbitrage doit décider le différend suivant l'équité et la bonne conscience »; de plus, étant au lieu et place de la compagnie, les arbitres étaient fondés de présumer que l'officier de la compagnie chargé de la discipline aurait aussi décidé suivant l'équité en se basant sur ses connaissances, son expérience et aurait pris en considération les sanctions qu'il avait imposées aux autres; une punition différente aurait été alors dans l'esprit des arbitres une discrimination, savoir, si moindre, injuste pour la compagnie, si plus sévère, inéquitable pour les deux employés. » (Jugement, p. 15.)

Maintenant, il reste le deuxième motif, à savoir si une telle sentence arbitrale avait pour effet de modifier la convention collective, en limitant la portée des droits reconnus à l'employeur à l'article 18. Personne ne conteste le droit des salariés congédiés de soulever

un grief, en pareil cas. On ne discute pas de l'arbitrabilité du grief mais bien des limites du pouvoir du conseil d'arbitrage:

« Il y a lieu maintenant de se demander s'il a excédé sa juridiction en ne se contentant pas de déclarer la décision disciplinaire illégale et abusive et de l'annuler, mais en allant jusqu'à y substituer la punition moindre que les arbitres ont considérée comme justifiée dans les circonstances prouvées. » (Jugement, p. 16.)

A ce deuxième point, la Cour supérieure répond:

« Il n'y a aucun doute qu'un congédiement présumément pour cause qui, de fait, **n'est pas fondée**, est une violation du contrat de travail (1958, R.L., 269, Mancini v. La Ville de Montréal; 1963, B.R., p. 933, Rousson v. La Corporation municipale de la Ville de Malartic; 1963, R.L., p. 231, Tanguay v. La Ville de Jacques-Cartier); un conseil d'arbitrage suivi d'un tel litige est compétent pour annuler le congédiement.

Mais lorsque l'employé, par suite de son fait fautif est sujet à discipline, est-ce à dire que la punition imposée doit être laissée à l'arbitraire de la compagnie, qu'à la moindre faute, l'employeur aura le droit d'imposer la pénalité maximum, soit le congédiement avec la perte qu'il comporte de tous les droits acquis?

La convention collective, à l'article 18, reconnaît, entre autres, à l'employeur le droit de « rendre la discipline et de congédier pour cause », mais nulle part dans la convention trouve-t-on les normes d'application de ce pouvoir disciplinaire; on doit donc se référer aux principes de la justice et de l'équité.

L'abus du pouvoir disciplinaire, l'imposition d'une peine disproportionnée est en soi une injustice et on ne peut assumer que les parties à la convention, en accordant ce pouvoir à la défenderesse, ont voulu sanctionner l'injustice. Tout usage abusif de ce droit est une violation de la convention, par conséquent, grief qui est de la compétence du conseil d'arbitrage dont la sentence est appelée à **corriger l'abus; c'est justement ce que le conseil d'arbitrage a fait dans le présent cas**. Sa décision est donc conforme aux clauses de la section IX et particulièrement à l'art. 18 de la convention et en aucune façon n'a-t-elle eu pour effet de « changer, modifier, amender, contrevenir, ou être incompatible à la substance ou à l'esprit de n'importe quelle partie de cette convention »; en ce faisant, le conseil d'arbitrage n'a pas nié à la défenderesse son pouvoir disciplinaire, mais n'a fait que corriger l'usage abusif qu'elle en avait fait en modifiant la sentence disproportionnée et en y substituant celle que la compagnie aurait dû rendre. » (Jugement, pp. 16 et 17.)

L'employeur refusait de payer l'indemnité réclamée en se basant aussi sur le fait que la décision arbitrale ne prévoyait pas le retour au travail ni le paiement d'une indemnité pour la période entre le 1er janvier et leur réintégration effective. A cette objection, le juge Bernier formule les remarques suivantes:

« Prétendre que, dans la sentence arbitrale, on doit y voir un refus d'accorder une indemnité, c'est voir quelque chose qui n'y est pas, c'est la modifier, c'est ajouter à la punition imposée. La sentence a eu pour effet, d'une part, de constater que le contrat individuel d'engagement des deux employés n'avait jamais cessé d'être en vigueur, que la résiliation que la défenderesse avait prétendu effectuer était abusive, nulle et de nul effet, et d'autre part, d'imposer aux lieu et place de la défenderesse la mesure disciplinaire que celle-ci aurait dû imposer le 8 février 1957, soit une suspension pour la balance de l'année courante.

Il n'était pas plus nécessaire au conseil d'arbitrage de dire qu'à l'expiration de la période de la suspension, le contrat individuel d'engagement des deux employés reprendrait force et vigueur à compter du 1^{er} février 1958, qu'il l'eût été pour la compagnie le 8 février 1957, si alors elle eût décidé telle suspension; cela s'inférait, c'était la conséquence logique de la suspension; une fois celle-ci terminée, d'une part, la compagnie avait droit aux services des employés qui, dès lors, devaient se tenir disponibles et, d'autre part, ces derniers pouvaient, dans ces circonstances, exiger le salaire ainsi que les autres avantages prévus à leur contrat. » (Jugement, p. 19.)

Condamné à payer une indemnité de \$14,909.00, plus les frais, l'employeur porta ce jugement en appel.

IV. COUR D'APPEL *

Au nom des quatre autres juges de la Cour du Banc de la Reine, M. le juge Brossard énonce une décision fort intéressante. Au point de départ, la Cour d'Appel qualifie la nature, la source et les limites de la juridiction d'un tel conseil d'arbitrage:

« La convention collective dont il s'agit présentement contenait des dispositions d'arbitrage obligatoire des griefs portant sur la soi-disant violation ou fausse interprétation par l'une des parties des clauses de la convention (art. 71 de la convention). L'une des dispositions stipulait que cet arbitrage devrait être conduit « en conformité des dispositions de la Loi des différends ouvriers de Québec »; elle en contenait cependant d'autres portant particulièrement sur la juridiction des arbitres et la force obligatoire de la sentence; l'obligation de recourir à l'arbitrage, la juridiction des arbitres et les conditions auxquelles la sentence serait obligatoire avaient donc essentiellement pour source la convention collective et c'est, en conséquence, suivant les dispositions de la convention qu'elles doivent être interprétées et appliquées. »

« ... Ces dispositions de la convention assujétissaient donc la validité de la sentence et sa force obligatoire à deux conditions expresses: a) que la sentence satisfasse aux clauses de la section IV de la convention, et b) qu'elle soit conforme à la substance ou à l'esprit de n'importe quelle partie de la convention. **La violation d'aucune de ces deux conditions était de nature à rendre, suivant l'accord des parties, la sentence non obligatoire.** » (1966, B.R., p. 647.)

« Puis la Cour d'appel se limite à ne répondre qu'à une seule question, soit la compétence du conseil d'arbitrage d'annuler les décisions en congédiement en pareille circonstance: « Si, en effet, il n'y a pas eu excès de juridiction, **1.** la sentence arbitrale liait la défenderesse sans qu'elle pût l'attaquer devant les tribunaux de droit commun (art. 73 de la convention collective; article 34a de la Loi des différends ouvriers de Québec (S.R.Q., 1941, ch. 167) suivant lequel l'arbitrage se fit conformément au préengagement pris par les parties dans l'article 71 de leur convention collective: *Canadian Car & Foundry Company Ltd. v. Dinham* (1960) R.C.S., 3, aux pp. 8 et 9; **2.** cette sentence maintenait les deux employés congédiés dans leurs droits d'employés à compter du 1^{er} janvier 1958; et **3.** la sentence, à raison de ce qui précède, servait de base juridique au droit pour les employés de réclamer à la défenderesse, à titre de dommages-intérêts, le montant des pertes par eux subies à compter de cette date (*La Cité de Jacques-Cartier v. Tanguay* [1965] B.R., 352; *Mancini v. Ville de Montréal* [1958], R.L., 269). » [1966, B.R., p. 646.]

(4) 1966, B.R., p. 641.

A la même question soulevée en Cour supérieure, le juge Bossard reprit les principes retenus par le juge Bernier. Cependant, la Cour d'appel conclut que le véritable motif de la décision arbitrale fut la discrimination :

« Ce fut du même problème que le premier juge fut saisi. Or, celui-ci, tout en reconnaissant à un employeur le droit d'imposer des punitions différentes pour des fautes semblables et en admettant que l'application d'un principe contraire non reconnu par la convention « conduirait en pratique à un déni du droit de discipline, serait contraire aux termes et à l'esprit de la convention collective et, comme le prétend avec raison la défenderesse, modifierait la convention » a ajouté — et c'est là le point névralgique de la décision — qu'en l'espèce, la décision des arbitres ne fut pas rendue par application du principe de non-discrimination, mais qu'elle fut rendue uniquement parce que les arbitres furent d'avis que la défenderesse avait imposé une sanction disproportionnée à la faute prouvée, ce qui était de leur juridiction.

Avec déférence, il ne paraît pas que le premier juge ait donné à la sentence d'annulation des congédiements le **motif véritable sur lequel elle fut fondée**. Au contraire, il me paraît que la sentence s'est appuyée, non pas sur un prétendu motif de disproportion entre la faute commise et la soi-disant punition imposée, mais essentiellement sur le motif que le congédiement des deux employés aurait constitué une discrimination parmi certains employés coupables du même délit, mais à des degrés divers. (pp. 648-9.)

Quelle signification donner à ce qui précède sinon que, dans l'opinion des arbitres, bien que tous les participants à l'entente illégale (de nature criminelle suivant les arbitres) aient été passibles de congédiement, donc, bien que la défenderesse ait été en droit de congédier pour cause tous ces participants y compris Larocque et Lapointe et **bien que ces deux derniers aient participé à l'incident du 27 janvier plus activement que les autres**, le fait du congédiement de Larocque et de Lapointe et de la simple suspension des autres a constitué envers les premiers, de la part de la défenderesse, une discrimination rendant les deux congédiements susceptibles d'annulation ; c'était, d'autre part, affirmer que la défenderesse ne pouvait, dans le cas des employés qui participèrent, au cours de leur travail, aux actes illicites les rendant tous passibles de congédiement, faire montre de plus ou de moins de sévérité vis-à-vis de certains d'entre eux, quels qu'aient été le degré et les circonstances de la participation de chacun aux actes illicites.

Je ne puis, pour ces raisons, être d'accord avec le premier juge lorsqu'il affirme que la mention de discrimination dans les conclusions de la sentence arbitrale n'ajoute rien à la décision des arbitres, « sauf si elle se réfère à l'exercice par les arbitres eux-mêmes de leur discrétion quant à la détermination de la période de suspension » ; avec déférence, il me semble qu'aucun passage précédent de la sentence justifie une telle interprétation de ses conclusions ; la mention de discrimination se rapportait bel et bien aux décisions de la défenderesse qui faisaient l'objet de l'arbitrage.

Ne peut, non plus, être partagée l'opinion du premier juge qu'aux termes de la sentence, les arbitres ont exprimé l'opinion et se sont arrêtés sur le motif que la sanction du congédiement était, dans les cas de Lapointe et de Larocque, considérés individuellement, disproportionnés à la faute prouvée ; ce fut là, de sa part, attribuer aux arbitres des motifs que non seulement ils n'ont pas exprimés ni directement ni indirectement, mais qu'ils ont, au contraire, refusés et contredits, en affirmant, sans ambages, que les fautes commises par tous les participants les rendaient tous, sans exception, passibles de congédiement ; les congédiements de Lapointe et de Larocque ne furent donc pas, dans l'opinion des arbitres, disproportionnés à la faute commise ; le premier juge, en leur prêtant cette opinion, les met, sans raison, en contradiction avec eux-mêmes. » (1966, B.R., pp. 649-50.)

Se fondant encore sur les principes émis par le juge Bernier, à savoir que les mesures disciplinaires sont de caractère individuelle, et que ce sont les actes de chaque salarié qu'il faut considérer pour juger d'une décision disciplinaire, le juge Brossard conclut :

« Tout arbitre qui, contrairement aux stipulations d'une convention collective valide, s'arroge le pouvoir de substituer sa discrétion à celle que la convention reconnaît exclusivement à l'employeur outrepassé ses fonctions, agit sans juridiction et illégalement ; « l'équité et la bonne conscience » ne lui confèrent assurément pas le droit de violer un texte de loi ou les termes d'une **convention valide qui fait loi quant à lui** ; la décision qu'il rend dans de telles circonstances est entachée de nullité absolue ; elle est sans effet.

Je ne puis, pour ma part, accepter que, sauf le cas de malice et celui de la preuve d'absence de cause, le pouvoir de congédier pour cause exclusivement réservé à un employeur ne peut être restreint autrement que par un texte formel, précis et certain d'une loi ou d'une convention, ce qui n'existe pas dans le cas actuel. Du moment qu'il y a cause dûment établie de congédiement, l'employeur a droit de congédier ou de ne pas congédier ; dans le cas actuel, les arbitres ont trouvé qu'il y avait cause à congédiement ; là eût dû s'arrêter leur jugement ; **toute autre conclusion dépassait leur compétence.**

Quant au droit que l'employeur a de faire des distinctions entre divers cas d'espèces constituant tous des causes valides de congédiements, 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 ; la théorie de l'abus des droits en matière contractuelle n'est pas autrement admise dans notre droit (Quaker Oats Co. of Canada Ltd. v. Côté [1949] B.R., 389 ; St-Laurent v. Lapointe et Tremblay [1950] B.R., 229 ; Trottier v. McColl Frontenac Oil Co. Ltd. [1963] B.R., 497). » [1966, B.R., pp. 649-50.]

De là, la Cour d'Appel annule la sentence arbitrale.

* * *

V. COMMENTAIRES

Nous tirons de ce dernier jugement deux leçons principales :

1.—Article 88 C.t.

A l'époque où ces événements eurent lieu, 1957, la procédure d'arbitrage était obligatoire pour tout grief (art. 24, para. 2, L.R.O.). Toutefois, la décision ne liait pas les parties comme c'est le cas depuis 1961 (art. 24, para. 5, L.R.O., aujourd'hui : l'article 89 C.t.). Dans notre affaire, la convention collective conférait un caractère obligatoire et final aux décisions arbitrales. A notre avis, les deux parties en cause s'étaient elles-mêmes placées dans la situation qui est maintenant le régime commun à tous les cas (art. 88 et 89 C.t.). Pour cette raison, nous croyons que ce jugement de la Cour d'appel conserve toute sa valeur pour bien saisir la portée de l'article 88 : « Tout grief doit être soumis à l'arbitrage, en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si les parties donnent suite ; ... » Si le législateur rend obligatoire le mécanisme d'arbitrage et la décision de l'arbitre, il n'en demeure pas moins qu'il laisse aux parties, le droit de prévoir les

modalités du système. Par ces mots « ... en la manière prévue dans la convention collective, si elle y pourvoit ... », nous entendons :

1) que les modalités conventionnelles ont priorité. Le ministre est lui-même lié par cette réglementation conventionnelle ; il ne pourrait les écarter pour nommer d'office un arbitre. En d'autres mots, le reste de l'article 88 constitue une règle subsidiaire ;

2) que l'expression « ... en la manière prévue » comprend plus que la simple procédure de présentation des griefs. La convention collective peut établir, entre autre chose, les délais pour soumettre le grief, les critères pour apprécier les actes des parties, le pouvoir de l'arbitre, etc. Toutefois, les parties ne peuvent d'une façon utile donner une définition plus limitative au mot « grief » (art. 1 (g) C.t.) ;

3) si les parties ont prévu de telles modalités et si, selon l'art 88, ils « ... y donnent suite », la sentence arbitrale qui en découle, sera finale et obligatoire (89 C.t.). Une partie ne peut utiliser le mode prévu à la convention collective, puis après coup, faire appel au ministre pour la nomination d'un arbitre qui agirait alors selon « l'équité et la bonne conscience » sans prendre garde aux modalités de la convention collective ;

4) les parties ne peuvent s'entendre (en droit et en fait) pour prévoir à la convention collective un régime d'arbitrage à décision non-obligatoire : l'art. 89 étant d'ordre public.

2.—Pouvoir de l'arbitre

On l'a déjà constaté, la Cour d'appel n'a pas innové, elle a repris à son compte les mêmes principes retenus par la cour supérieure. Pourtant, les deux jugements sont à l'opposé l'un et l'autre — est-ce à dire que l'essentiel n'est pas le principe mais bien la façon de le comprendre et de l'appliquer !

Parce qu'il ne fut pas prouvé que les deux salariés étaient les « instigateurs de la révolte », la cour supérieure conclut qu'ils ne méritaient pas une sanction plus sévère que celle de leurs confrères. De ce premier point, le juge Bernier déclare que selon « l'équité et la bonne conscience », l'employeur était lié par sa propre jurisprudence :

« ... les arbitres étaient fondés de présumer que l'officier de la compagnie chargé de la discipline aurait aussi décidé suivant l'équité en se basant sur ses connaissances, son expérience et aurait pris en considération les sanctions qu'il avait imposées aux autres ; une punition différente aurait été alors dans l'esprit des arbitres une discrimination, savoir, si moindre, injuste pour la compagnie, si plus sévère, inéquitable pour les deux employés. » (jugement, p. 15.)

Que cela plaise ou pas, il faut bien admettre que la cour supérieure a choisi l'approche « relative ». On n'a pas discuté à savoir si la gravité de la faute des deux salariés justifiait en elle-même une décision en congédiement. Puisque les actes des deux cents salariés concernés étaient semblables, le juge en conclut qu'une sanction de même nature s'imposait à chacun. La Cour d'appel s'est refusée à suivre cette théorie et elle aborda le problème dans une approche dite « individuelle » : seuls les actes des deux salariés furent retenus. S'il ne fut pas prouvé que Larocque et Lapointe étaient les chefs de file de la rébellion, il est indéniable « ... qu'ils ont participé plus activement que les autres » (voir les notes de la décision). De plus, selon l'opinion même du conseil d'arbitrage, « ... la société, pour les raisons ci-haut mentionnées, aurait été justifiable de congédier pour

insubordination, tous les employés qui ont été parties à l'entente illégale ou ont sciemment participé à l'éviction du contremaître Cardinal qui en était le but... ». En raison des pouvoirs de l'employeur, des fautes commises et de la participation très active des deux salariés, la Cour d'appel ne pouvait faire autrement que reconnaître la légitimité de la décision de l'employeur. Agir autrement, ajoute le juge Brossard, serait de mettre les membres du conseil d'arbitrage « en contradiction avec eux-mêmes ». (1966, B.R., p. 650.)

Des remarques et critères formulés par la Cour d'appel, nous retenons ces quelques points:

1) l'existence d'une faute quelconque du salarié ne suffit pas pour laisser libre cours à l'employeur. Il ne peut « sauter » sur l'occasion et exercer sans discernement son pouvoir disciplinaire ;

2) il doit y avoir un rapport direct et proportionnel entre la faute et la sanction. L'arbitre doit s'assurer de ces deux points en tenant compte du contexte général, des modalités de la convention collective et de celles des règlements de régie interne ;

3) « ... rendre sentence, selon l'équité et la bonne conscience » ne confère pas à l'arbitre une quelconque licence.

En d'autres termes, le code du travail (art. 88 à 91) n'a pas pour effet de conférer à l'arbitre, et en dernier ressort, l'exercice du pouvoir disciplinaire. C'est là une prérogative essentielle du chef d'entreprise et ce, sous quelque régime politique que ce soit. En matière disciplinaire, l'arbitre a pour rôle principal d'imposer le respect des droits du salarié, en s'assurant que l'employeur n'abuse pas de son droit. Les droits de tous servent à circonscrire et à connaître la portée du droit de chacun.

Fernand MORIN,
Faculté de Droit de
l'Université Laval.

XXIIe CONGRES DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Date: 3 et 4 avril 1967
Endroit: Château Frontenac
Sujet: LE TRAVAIL FEMININ

Le Département des relations industrielles vous fera parvenir, dans un bref délai, de plus amples informations concernant son Congrès annuel.