

Le choix de la sanction disciplinaire : discrétion de l'employeur ou de l'arbitre?

René Dussault et Pierre Verge

Volume 24, numéro 1, 1969

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027994ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027994ar>

[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

Dussault, R. & Verge, P. (1969). Le choix de la sanction disciplinaire : discrétion de l'employeur ou de l'arbitre? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(1), 199–205. <https://doi.org/10.7202/027994ar>

Résumé de l'article

Un arbitre constate que l'employeur était justifié d'imposer une sanction disciplinaire. Peut-il alors, en l'absence d'un texte exprès dans la convention collective, substituer son jugement à celui de l'employeur quant au choix de la sanction ? Un arrêt récent de la Cour suprême du Canada ⁽¹⁾ vient de lui nier ce pouvoir. L'arbitre des griefs pourra-t-il désormais jouer pleinement son rôle ?

(1) *Regina v. Arthurs ex parte Port Arthur Shipbuilding Co.*, arrêt unanime du 1^{er} octobre 1968, rapporté à 68 CLLC, parag. 14, 136, p. 11, 686. L'on infirme un arrêt majoritaire de la Cour d'appel d'Ontario (1967) 2 O.R. 49, qui lui-même renversait le jugement de première instance (1967) 1 O.R. 272. La décision du tribunal d'arbitrage se trouve rapportée à (1966) 17 Lab. Arb. Cas. 109 (Re. *United Steelworkers and Port Arthur Shipbuilding Co.*)

JURISPRUDENCE DU TRAVAIL

Le choix de la sanction disciplinaire : Discrétion de l'employeur ou de l'arbitre ?

RENÉ DUSSAULT

PIERRE VERGE

Un arbitre constate que l'employeur était justifié d'imposer une sanction disciplinaire. Peut-il alors, en l'absence d'un texte exprès dans la convention collective, substituer son jugement à celui de l'employeur quant au choix de la sanction ? Un arrêt récent de la Cour suprême du Canada ⁽¹⁾ vient de lui nier ce pouvoir. L'arbitre des griefs pourra-t-il désormais jouer pleinement son rôle ?

LES FAITS

Trois soudeurs s'absentent de leur travail pour aller chercher temporairement emploi chez un autre employeur.

Les deux premiers, qui comptent quelques quinze années d'ancienneté, profitent de la fin d'un quart pour prétexter « maladie ». Ils s'en vont effectivement travailler ailleurs durant trois jours. Leur geste est motivé par la crainte d'une mise à pied temporaire due à un ralentissement de la production.

Le troisième avise ses supérieurs, quelques jours à l'avance, de son désir de prendre une semaine de congé sans solde. Il omet, toutefois, de préciser qu'il a l'intention de travailler ailleurs durant cette période. L'employeur ne manifeste aucune réaction et ne fait pas de mise en garde particulière. L'absence dure cinq jours. Président du syndicat signataire de la convention, ce dernier employé possède vingt quatre années d'emploi continu et ne s'attend pas à une mise à pied. Il semble principalement motivé par le désir de se faire un revenu d'appoint.

⁽¹⁾ *Regina v. Arthurs ex parte Port Arthur Shipbuilding Co.*, arrêt unanime du 1^{er} octobre 1968, rapporté à 68 CLLC, parag. 14, 136, p. 11, 686. L'on infirme un arrêt majoritaire de la Cour d'appel d'Ontario (1967) 2 O.R. 49, qui lui-même renversait le jugement de première instance (1967) 1 O.R. 272. La décision du tribunal d'arbitrage se trouve rapportée à (1966) 17 Lab. Arb. Cas. 109 (Re. *United Steelworkers and Port Arthur Shipbuilding Co.*)

Un certain temps après le retour au travail de ces trois salariés, le directeur du personnel en vient à les interroger au sujet de leur absence. Ils lui avouent tous alors franchement qu'ils ont travaillé ailleurs. Leur congédiement suit et l'affaire est portée à l'arbitrage.

LES DÉCISIONS

TRIBUNAL D'ARBITRAGE.

Le tribunal d'arbitrage avait à apprécier ces faits à la lumière notamment des textes suivants de la convention collective :

Article III : Management Right.

3.01: The Union recognizes the Management's authority to manage the affairs of the Company, to direct its working forces, including the right to hire, transfer, promote, demote, suspend and discharge for proper cause any Employee and to increase, or decrease the working force of the Company, provided that the Company shall not exercise these rights in a manner inconsistent with the terms of this Agreement.

3.02: An employee affected by the exercising of this authority who feels that he has cause for dissatisfaction may have the complaint dealt with in accordance with the « Grievance Procedure ».

Article VIII: Grievance Procedure and Arbitration.

8.14: The Board of Arbitration shall bear and determine the grievance and then shall issue a decision and the decision shall be final and binding upon the parties and upon any person affected by it. The decision of the majority shall be the decision of the Board of Arbitration, but if there is no majority, the decision of the Chairman shall govern.

8.17: The Board of Arbitration shall not alter, modify, amend or make any decision inconsistent with the terms of this Agreement.

Article IX: Seniority.

9.04: Seniority Rights of an Employee or Seniority Holder shall be cancelled for any one of the following reasons:

(d) If an Employee is absent for five (5) consecutive working days without establishing a satisfactory reason with the Personnel Office.

Article XI: Leave of Absence.

11.03: Leave of absence shall not be granted to any employee for the purpose of engaging in employment elsewhere or to engage in his own business.

Le président, auquel se joint le représentant syndical, procède à un examen détaillé des circonstances : le faux prétexte de M. et G.; leur crainte d'une mise à pied ; l'ancienneté considérable des trois salariés ; l'aveu direct de la faute . . .

Ceci le porte à conclure que l'infraction commise constituait, dans chaque cas, une juste cause d'une suspension, mais non d'un changement, comme l'avait décidé l'employeur :

Keeping all of these circumstances in mind, we find that these two employees were not discharged for proper cause. Rather the appropriate penalty which will bring home to them and to the other employees the impropriety of their conduct would be suspension for a significant period. ⁽²⁾

Dans le cas de M. et G., il s'agira d'une suspension de dix semaines ; pour ce qui est de B., la peine est plus lourde : une suspension de quatre mois. En effet, il faut, dans ce dernier cas, tenir compte de la fonction de président du syndicat qu'il exerçait. C'est en cette qualité qu'il avait participé à la négociation de la convention : il connaissait donc la portée de cette disposition de la convention à l'effet que l'on ne devait pas permettre à des salariés de s'absenter du travail pour aller travailler ailleurs (11.03). Dès lors, son absence ne pouvait que constituer un dangereux exemple pour les autres membres de l'unité de négociation.

Ainsi, la position majoritaire est à l'effet que l'appréciation de la « cause » dont parle la convention, doit se faire en ayant égard, non seulement à la gravité de l'infraction, replacée dans tout son contexte, mais encore en rapport avec la sévérité de la sanction imposée par l'employeur :

While the opinions of arbitrators differ on this matter, there is a substantial body of opinion, to which we subscribe, that holds that to find « just » cause for discharge we must have regard both to the offence and to the penalty. ⁽³⁾

Compte tenu toujours de la convention, il revenait en premier lieu à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire (3.01) ; ceci ne signifiait pas pour autant que sa décision ne pouvait être sujette à révision par l'arbitre. Le texte énonce en effet le droit d'un salarié de saisir l'arbitre s'il est insatisfait de la décision de l'employeur (3.02).

Le représentant patronal, dissident, conclut pour sa part que l'infraction pouvait bien justifier l'imposition d'un congédiement dans les trois cas ; de toute façon, ajoute-t-il, la détermination de la sanction est une prérogative de la direction.

LES TRIBUNAUX JUDICIAIRES

Le juge de première instance, partant du texte de la convention, fait d'abord grief aux arbitres majoritaires d'avoir tenu compte de données non pertinentes au litige en prétendant se fonder sur l'équité. La substi-

⁽²⁾ *Ibid.*, p. 114

⁽³⁾ *Ibid.*, p. 113

tution, dans leur sentence, de l'expression « just cause » à celle de « proper cause », que l'on retrouvait dans la convention, n'est-elle pas un indice de leur attitude ? Enfin, le juge de première instance ne reconnaît pas aux arbitres, toujours en l'absence d'un texte exprès à cet effet, le pouvoir de modifier la sanction imposée par l'employeur, une fois qu'ils ont constaté qu'il y a lieu d'imposer une sanction.

En Cour d'appel, le juge Schroeder, dissident, fait reproche, lui aussi, aux arbitres majoritaires d'avoir tenu compte de considérations non pertinentes. Voici sa conception des pouvoirs du tribunal d'arbitrage :

The Board ought to have addressed its mind to but one issue, namely, as to whether or not the company had proper cause to discharge the grieving employees. It did not decide that issue, but purported to determine whether or not the company had acted reasonably or had exercised its discretion improperly in discharging the employees rather than merely suspending them. In so doing it omitted to decide the real issue before it and exceeded its powers. ⁽⁴⁾

Une donnée nouvelle, capitale, s'impose toutefois aux juges majoritaires : les arbitres, de par la loi et la convention, se sont vu confier le pouvoir d'en arriver à une décision définitive et obligatoire. Par voie de conséquence, s'ils ont trouvé qu'il y avait matière à l'imposition d'une sanction disciplinaire, sans pour autant être d'accord avec la sanction imposée par l'employeur, ils ont le pouvoir de substituer à cette dernière la mesure disciplinaire qu'ils jugent appropriée. Dans la recherche de cette sanction appropriée, il faut aussi admettre qu'ils doivent en venir à tenir compte de l'ensemble des circonstances qui ont entouré l'infraction. Le juge Wells résume ainsi sa pensée :

Any fair reading of the reasons given by the majority of the Board of Arbitration must lead to the conclusion that the majority of the arbitrators did not feel that a proper or a just cause had been demonstrated for the discharge of these men. The question then arose whether any consequent relief could be given within the terms of the collective agreement ; that is, could these men be demoted or suspended or transferred ? The whole purpose of this arbitration was to obtain a final and ultimate and binding solution of the matter in dispute. The arbitrators very frankly could not approve of the actions of these men and they were of course, actions which in many cases would have very properly led to the action the company took. I express no opinion on the correctness of the decision of the arbitrators. As long as the arbitrators acted within the powers given them by the collective agreement and the reference to them then it is not for the reviewing court to criticize what the arbitrators did within the jurisdiction they possessed. Their powers must be found either in *The Labour Relations Act* or the collective agreement. ⁽⁵⁾

⁽⁴⁾ *Supra*, note ⁽¹⁾, à la p. 55.

⁽⁵⁾ *Ibid.*, à la p. 61.

Devant la Cour suprême du Canada, l'affaire se décente. Le juge Judson, qui exprime l'opinion unanime de ses collègues, rejette d'abord toute idée de distinction grammaticale entre l'expression « *proper cause* » que l'on retrouvait dans le texte de la convention, et « *just cause* », langage utilisé par les arbitres ⁽⁶⁾.

Pas davantage ne fait-on reproche aux arbitres d'avoir tenu compte de certaines considérations non pertinentes (leur ancienneté . . .). Mais, essentiellement, pose-t-on, le choix de la sanction est l'apanage de la direction de l'entreprise. Partant, l'arbitre satisfait qu'il y a matière à l'imposition d'une sanction, n'a pas le pouvoir de substituer à la peine imposée par l'employeur, celle qui pourrait lui paraître appropriée :

The task of the Board of Arbitration in this case was to determine whether there was proper cause. The findings of fact actually made and the only findings of fact that the Board could possibly make establish that there was proper cause. Then there was only one proper legal conclusion, namely, that the employees had given the management proper cause for dismissal. The Board, however, did not limit its task in this way. It assumed, the function of management. In this case it determined, not whether there had been proper cause, but whether the company, having proper cause, should have exercised the power of dismissal. The Board substituted its judgment for the judgment of management and found in favor of suspension.

The sole issue in this case was whether the three employees left their jobs to work for someone else and whether this fact was a proper cause for discipline. Once the Board had found that there were facts justifying discipline, the particular form chosen was not subject to review on arbitration. ⁽⁷⁾

COMMENTAIRES

Le seul fondement admissible de l'intervention des tribunaux judiciaires était leur souci de contrôler l'excès possible de juridiction du tribunal d'arbitrage. Les juges ne pouvaient ainsi en venir à se prononcer que sur la légalité de la décision de ce tribunal et non pas sur son opportunité.

A cette fin, la Cour suprême en vient à s'appuyer isolément sur la clause des droits de la direction (3.01). Elle choisit au surplus de donner une interprétation stricte à ses termes. Pour elle, avons-nous vu, une fois établi qu'il y a cause à l'imposition d'une sanction disciplinaire, l'on ne peut que s'en remettre à la peine choisie par l'employeur. Cette position minimise cet autre droit découlant de la convention en faveur du salarié, soit

⁽⁶⁾ « I draw no distinction between *proper cause* and *just cause* ». Voir *supra*, note ⁽¹⁾ à la p. 11, 687.

⁽⁷⁾ *Ibid.*

celui de se prévaloir de l'arbitrage s'il n'est pas satisfait (3.02). Indépendamment de la valeur de l'interprétation qu'elle donne à la convention, la Cour, ce faisant, ne jouerait-elle pas le rôle même de l'arbitre ? Surtout cette interprétation ne fait pas appel au pouvoir accordé à l'arbitre, tant par la loi que par la convention collective elle-même, de trancher de façon définitive et obligatoire toute difficulté d'interprétation, d'application et d'administration de la convention collective.

Ce pouvoir de l'arbitre n'est lui-même que la conséquence de l'existence d'une convention collective, laquelle, à son tour, présuppose une présence syndicale dans l'entreprise ⁽⁸⁾.

C'est précisément cet ordre nouveau des rapports collectifs du travail qui a amené, tant aux Etats-Unis qu'au Canada, un très grand nombre d'arbitres à exprimer le point de vue endossé par les arbitres majoritaires :

The ordinary employee almost inevitably enjoys only an atwill relationship with his employer, which at common law could be terminated for any reason virtually without notice. However, the collective agreement does create an entirely new dimension in the employment relationship : it is the immunity of an employee from discharge except for just cause, rather than the former common law rule of virtually unlimited exposure to termination. Whatever may have been the early views of labour arbitrators, it is common knowledge that over the years a distinctive body of arbitral jurisprudence has developed to give meaning to the concept of « just cause for discharge » in the context of modern industrial employment. Although the common law may provide guidance, useful analogies, even general principles, the umbilical cord has been severed and the new doctrines of labour arbitrators have begun to lead a life of their own. Thus we turn to the question of whether or not just cause for discharge existed, and to the company's alternate submissions to this effect. ⁽⁹⁾

⁽⁸⁾ Rappelons que la Cour d'appel du Québec en était venue à une conclusion semblable dans l'arrêt *Aluminum Co. of Canada Ltd c. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, (1966) B.R. 641. Cet arrêt a fait l'objet d'un commentaire de Me Fernand Morin, à (1967) 22 Relations industrielles, 116. A noter cependant que la situation qu'avait alors à analyser la Cour d'appel, différait de la présente espèce sous des rapports importants : la sentence de l'arbitre, selon la loi qui régissait alors la convention, ne s'imposait pas de façon obligatoire aux parties ; l'arbitre, pour substituer, comme il l'avait fait, une suspension au congédiement imposé par l'employeur, s'était fondé sur le caractère discriminatoire du congédiement, compte tenu des sanctions imposées à d'autres salariés qui avaient participé à la même infraction ; enfin, de toute façon, les arbitres majoritaires en étaient venus à la conclusion que la gravité de l'offense justifiait le congédiement, ce qui est précisément le contraire de l'opinion des arbitres majoritaires dans l'affaire *Port-Arthur Shipbuilding*.

⁽⁹⁾ *Supra*, note ⁽¹⁾, à la p. 112.

Pour ce qui est de la mise en oeuvre du contrôle judiciaire dans l'es-pèce, la Cour suprême se devait d'en arriver à la conclusion que le tribunal d'arbitrage était un organisme de nature statutaire : « . . . it is clear that the prerogative writs of prohibition and certiorari will not lie against a non-statutory tribunal » ⁽¹⁰⁾. Elle pose ce principe après une revue exhaustive ⁽¹¹⁾ de la jurisprudence.

D'autre part, croyant peut-être par là éliminer certaines difficultés, le juge Judson a tenu à s'exprimer en termes de pouvoir (« power ») et non en termes de juridiction (« jurisdiction ») à l'occasion de cet exercice du contrôle judiciaire sur la décision du tribunal d'arbitrage : « deliberately avoid the term « jurisdiction » » ⁽¹²⁾. Cette distinction, on le soumet, n'a pas pour effet de changer la nature du débat, ni de la clarifier ⁽¹³⁾.

Enfin, la portée pratique de cet arrêt unanime de la Cour suprême sur le monde du travail est peut-être beaucoup plus lourde de conséquence. Les conventions collectives, à la longue, deviendront de plus en plus volumineuses : l'on devra en venir à y préciser avec soin notamment tous les pouvoirs de l'arbitre. Surtout, la plupart des arbitres feront, sans doute, dorénavant, montre d'une prudence excessive dans l'exercice de leurs fonctions. Ils en viendront, notamment, à s'abstenir d'imposer aux parties ces solutions pratiques, qu'ils croyaient jusque là avoir le pouvoir d'élaborer, en vue de solutionner, en dernier ressort, les difficultés d'application de la convention collective ⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁰⁾ *Supra*, note ⁽¹⁾, p. 11, 688.

⁽¹¹⁾ L'on passe toutefois sous silence la décision rendue par la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse dans *R. v. Halifax-Dartmouth Real-Estate Board ex p. Seaside Real-Estate*, (1964) 44 D.L.R. (2d) 248. Cette décision est d'intérêt en ce qu'elle exprime une approche différente des principes communément reçus.

L'on ne mentionne pas, non plus, les jugements suivants de la Cour supérieure de Québec : *Canadian British Aluminum Co. Ltd. v. Dufresne*, (1964) C.S. I et *Fekete v. Royal Institution for the Advancement of Learning*, (1968) C.S. 361, confirmé par (1968) B.R. (Montréal), no 10,732, février.

⁽¹²⁾ *Supra*, note ⁽¹⁾, p. 11, 687.

⁽¹³⁾ Comme l'écrivait récemment le professeur H.W.R. Wade, dans « Unlawful administrative action : Void or voidable » (Part II) (1968) 84 L.Q. Rev. 95 : « Jurisdiction is to a great extent used as synonym for « power » ».

⁽¹⁴⁾ *Polymer Corp. v. Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 16-14* (1961) 28 D.L.R. (2d) 81, confirmé par la Cour suprême du Canada à (1962) R.C.S. 338.