

J.-Gaston DesCôteaux : sa carrière arbitrale

Denis Nadeau

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059320ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059320ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Nadeau, D. (1986). J.-Gaston DesCôteaux : sa carrière arbitrale. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 17–43. <https://doi.org/10.7202/1059320ar>

Résumé de l'article

En plus d'avoir enseigné le droit du travail pendant de nombreuses années, le professeur J.-Gaston DesCôteaux a été invité à présider plusieurs tribunaux d'arbitrage de griefs.

Cet article a pour objet la rétrospective des principales approches qu'a adoptées M^e DesCôteaux au cours de sa carrière arbitrale.

J.-Gaston DesCôteaux : sa carrière arbitrale

DENIS NADEAU
Professeur à la Faculté de droit
de l'Université d'Ottawa

RÉSUMÉ

En plus d'avoir enseigné le droit du travail pendant de nombreuses années, le professeur J.-Gaston DesCôteaux a été invité à présider plusieurs tribunaux d'arbitrage de griefs.

Cet article a pour objet la rétrospective des principales approches qu'a adoptées M^e DesCôteaux au cours de sa carrière arbitrale.

ABSTRACT

A professor of labour law at the University of Ottawa for many years, J.-Gaston DesCôteaux was asked to preside over numerous arbitration boards.

The purpose of this paper is to give a retrospective of the principal approaches taken by Counsel DesCôteaux throughout his arbitration career.

SOMMAIRE

I. Position sur les mesures disciplinaires et administratives imposées par un employeur.....	19
A. Griefs de nature disciplinaire.....	19
1. Congédiement.....	19
a) Vol et fraude d'un employé.....	19
b) Violence et menaces à l'endroit d'un supérieur.....	21
c) Négligence dans l'exécution du travail.....	24
d) Insubordination du salarié.....	26
e) Relations du salarié avec les bénéficiaires et les étudiants.....	28
2. Suspension et avis disciplinaires.....	29
B. Griefs en matière de congédiement administratif.....	31
II. Position sur certains thèmes majeurs en arbitrage de grief.....	33
A. Interprétation d'une convention collective.....	33
B. Droits de direction d'un employeur.....	35
C. Attribution de postes.....	36
D. Interprétation de problèmes divers.....	37

III. Position en matière d'objections préliminaires	38
A. Prescription du grief.....	38
B. Avis insuffisant	41
Conclusion.....	42

[...] la procédure d'arbitrage [...] ne doit pas être assimilée à celle d'un organisme d'enquête dont les résultats seraient l'émission d'une opinion. L'arbitrage constitue une institution de nature quasi-judiciaire qui doit, par conséquent, respecter certaines normes, notamment les principes fondamentaux de la justice naturelle¹.

Solutionner le plus concrètement possible un litige et assurer le respect des droits fondamentaux des parties, telles sont les deux idées forces qui se dégagent de cette citation qui possède le mérite d'illustrer en termes concis la conception que le professeur J.-Gaston DesCôteaux se faisait de l'arbitrage de griefs.

L'enseignement du droit du travail ayant amené M^e DesCôteaux à analyser à fond les différents mécanismes de l'arbitrage de griefs, ce dernier représentait donc un intervenant de premier choix lorsqu'il accepta, au début des années soixante-dix, de présider des tribunaux d'arbitrage.

Cette carrière arbitrale, s'échelonnant sur plus de quatorze ans, permit donc au professeur DesCôteaux de se prononcer sur une très grande diversité de sujets reliés au monde du travail².

Le présent texte, divisé en trois thèmes majeurs vise à effectuer une synthèse de certaines de ces décisions afin de dégager les principes qui ont caractérisé l'approche de l'arbitre DesCôteaux.

Dans cette perspective, nous analyserons d'abord les différents aspects de la position qu'a adoptée M^e DesCôteaux en matière de mesures disciplinaires et administratives. Dans un second temps, nous passerons en revue l'interprétation qu'a suivie M^e DesCôteaux en ce qui concerne les principaux sujets qui caractérisent l'arbitrage de griefs. Nous examinerons enfin les arguments juridiques que M^e DesCôteaux a développés face à des objections préliminaires soulevées devant lui et nous ferons alors ressortir le caractère innovateur de certains de ceux-ci.

1. *Patenaude c. Le Conseil du Trésor*, Commission des relations de travail dans la fonction publique, n° 166-02-10428, 26 février 1982, pp. 24-25.

2. Aux fins de la présente étude, nous avons analysé plus de 250 sentences arbitrales prononcées par M^e DesCôteaux entre 1970 et 1984. Après avoir procédé à différents regroupements, nous avons retenu, pour les fins de ce texte, une centaine de ces sentences.

I. POSITION SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES IMPOSÉES PAR UN EMPLOYEUR

L'arbitre DesCôteaux fut choisi à plusieurs reprises pour se prononcer sur des griefs de nature disciplinaire ou administrative. Compte tenu des différences qui existent entre ces deux types de mesures, nous les étudierons de façon distincte.

A. GRIEFS DE NATURE DISCIPLINAIRE

Un point de départ important se dégage de la lecture des multiples sentences que M^e DesCôteaux a rendues au chapitre disciplinaire : la nette tendance manifestée à intervenir plus fréquemment à l'égard de décisions prises par des employeurs du secteur public et parapublic qu'il ne le faisait lorsqu'il était saisi de dossiers émanant du secteur privé.

Sans que les motifs des sentences arbitrales puissent expliquer cette différence, notre étude nous a permis de constater que M^e DesCôteaux a modifié ou annulé la mesure imposée aux salariés du secteur public et parapublic dans plus de la moitié des cas examinés. Une attitude beaucoup plus réservée peut être observée lorsque M^e DesCôteaux se prononçait à l'égard de griefs issus du secteur privé. Considérerait-il que les employeurs du secteur public étaient trop sévères ou trop prompts à sanctionner disciplinairement un salarié et ce, par opposition à leurs homologues privés?

Bien qu'aucune sentence ne l'affirme, nous estimons néanmoins important de mettre en relief cette tendance qui s'est matérialisée au sein de plusieurs sentences.

Nous nous proposons maintenant de faire état des grandes lignes qui ont caractérisé l'approche de M^e DesCôteaux au niveau disciplinaire, en mettant l'accent tout particulièrement sur les sentences qu'il a rendues en matière de congédiement.

1. Congédiement

Afin de faire ressortir la position qu'adoptait l'arbitre DesCôteaux lorsqu'il était saisi d'un grief contestant un congédiement, il nous apparaît opportun de diviser ce sujet en fonction des principaux motifs invoqués au soutien de ces congédiements.

a) *Vol et fraude d'un employé*

Accordant beaucoup d'importance à la loyauté et à l'honnêteté que devait un salarié à l'endroit de son employeur, l'arbitre DesCôteaux s'est montré particulièrement sévère dans les cas où ces obligations générales avaient été enfreintes.

Deux sentences retiennent particulièrement notre attention à ce chapitre. Dans l'affaire *Syndicat des employés du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (C.S.N.) c. Centre hospitalier de Sherbrooke*³, un agent de sécurité avait été congédié suite au vol du produit de la vente de 13 billets de stationnement. Ce vol — admis subséquemment par le plaignant — totalisait la modique somme de 6,50 \$.

Tout en reconnaissant que le montant volé n'était pas élevé, M^e DesCôteaux précisa que :

les circonstances qui ont entouré ce geste obligent à dépasser le simple cadre du montant d'argent concerné pour considérer son effet sur une condition essentielle du contrat de travail d'un agent de sécurité à savoir, la loyauté à l'égard de l'entreprise⁴.

Mettant en lumière les diverses facettes du rôle de l'agent de sécurité dans l'établissement où il œuvrait, l'arbitre DesCôteaux a maintenu le congédiement de ce salarié qui comptait pourtant six années d'ancienneté à ce poste.

Selon M^e DesCôteaux :

La direction de l'institution se doit d'agir de façon énergique afin de protéger ses biens, ceux des bénéficiaires, de ses employés et du public qui pénètre dans ses murs; cette protection, l'institution l'assure principalement par l'intermédiaire de ses agents de sécurité; aussi, tout manquement à leur devoir dans le sens prend-il rapidement des proportions importantes⁵.

Un autre type de vol a également été sanctionné par M^e DesCôteaux. Dans la sentence *Syndicat des employés du Centre de services sociaux de la Côte-Nord c. Centre de services sociaux de la Côte-Nord*⁶, le plaignant avait effectué, pendant ses heures de travail, des appels interurbains personnels évalués à plus de mille dollars.

C'est en prenant tout particulièrement en considération le fait que le salarié connaissait la politique de son employeur interdisant tout appel personnel pendant la période de travail que M^e DesCôteaux en est venu à rejeter le grief du plaignant.

Selon l'arbitre DesCôteaux, il est :

nécessaire qu'un climat de confiance réciproque règne entre la direction et les praticiens concernés et ceci dans le plus grand intérêt des usagers eux-mêmes; il apparaît que des gestes tels que ceux reprochés au plaignant sont susceptibles de porter atteinte à un tel climat⁷.

Notons que même si dans ces deux affaires, les salariés concernés se disaient prêts à rembourser leur employeur, M^e DesCôteaux a considéré

3. Sentence non publiée, 28 avril 1980.

4. *Id.*, p. 7.

5. *Id.*, p. 8.

6. Sentence non publiée, 15 février 1981.

7. *Id.*, pp. 13-14.

que les fautes reprochées étaient suffisamment graves pour rompre définitivement la relation de confiance qui devait exister, selon lui, au niveau d'un contrat d'emploi.

Suite à ces deux sentences, est-il possible d'associer M^e DesCôteaux à l'« école » arbitrale qui maintient les congédiements dans tous les cas où un vol est prouvé et ce, sans égard à la valeur ou à l'importance de ce vol ou de la fraude⁸?

Nous ne croyons pas que M^e DesCôteaux était partisan d'un tel automatisme. L'étude des sentences révèle, en effet, que sa conclusion de maintenir les congédiements a été prise après avoir considéré l'ensemble des éléments reliés tant aux circonstances entourant la faute commise qu'à la situation personnelle du salarié par rapport à l'entreprise qui l'employait.

Afin d'illustrer cette approche plus globale qu'adoptait M^e DesCôteaux, il est intéressant de consulter la dernière sentence arbitrale qu'il a rendue avant son décès. Dans l'affaire *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. Office de la construction du Québec*⁹, M^e DesCôteaux a cassé le congédiement d'un inspecteur qui avait faussé à cinq reprises les comptes de frais qu'il présentait à son employeur.

Substituant au congédiement imposé une suspension de huit mois, l'arbitre DesCôteaux accorda beaucoup d'importance à l'attitude adoptée par l'employeur dans cette affaire :

il appert que l'employeur s'est rendu compte dès le second voyage que M. Ricard était revenu le jeudi; aucune mesure, pas même un simple avertissement n'a, dès ce moment, été donné à M. Ricard; au contraire, l'employeur a attendu pendant trois autres semaines avant d'agir, c'est-à-dire en recourant à la sanction ultime que constitue le congédiement, ignorant par là-même le caractère correctif que doit revêtir une mesure disciplinaire ainsi que la règle de la progression dans les sanctions¹⁰.

Cette décision nous permet de constater que même si M^e DesCôteaux était généralement sévère pour les cas de vols ou de fraudes commis par un employé puisque ceux-ci ont un impact considérable sur la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et son salarié, il analysait néanmoins attentivement les multiples aspects de la preuve et refusait de confirmer automatiquement un congédiement dès qu'un tel motif était établi.

b) *Violence et menaces à l'endroit d'un supérieur*

Les agressions et les menaces proférées par un salarié à l'égard des représentants de l'employeur constituent un autre motif où M^e DesCôteaux a fait preuve d'une certaine fermeté.

8. À ce sujet, voir C. D'AOUST, L. LECLERC, G. TRUDEAU, *Les mesures disciplinaires : étude jurisprudentielle et doctrinale*, École des relations industrielles, Université de Montréal, 1982, pp. 344-346.

9. Sentence non publiée, 25 août 1984.

10. *Id.*, pp. 43-44.

Dans l'affaire *Union des employés du commerce, local 486 c. Supermarché Tassé Limitée*¹¹, l'arbitre DesCôteaux confirma le congédiement d'un employé qui avait violemment frappé son contremaître.

Soulignons d'abord qu'en se disant d'opinion que la règle de la prépondérance constituait le fardeau de preuve applicable à ce dossier, même si le congédiement impliquait un motif d'ordre pénal¹², M^e DesCôteaux se rangeait au sein de l'école arbitrale majoritaire à ce sujet¹³.

Dans l'affaire en question, M^e DesCôteaux examina si le plaignant avait été provoqué, mais conclut par la négative. Il rejeta donc le grief.

Cette même approche a été adoptée dans le cadre de la sentence *Syndicat canadien de la fonction publique c. Ville de Montréal*¹⁴. Le salarié impliqué dans ce dossier avait réagi aux avertissements de son chef d'équipe sur l'exécution de son travail en le frappant à plusieurs reprises au visage.

Considérant que le geste du plaignant était volontaire, M^e DesCôteaux précisa :

[qu']il existe, en vertu de la convention collective, des recours lorsque les employés ne sont pas satisfaits du sort qui leur est fait par un membre de la direction; ces recours doivent être exercés et ce ne serait certainement pas une preuve d'appréciation des travailleurs que de croire qu'ils n'ont, comme moyens de recours, que la seule violence pour régler les difficultés qu'ils peuvent avoir avec la direction¹⁵.

L'argument de provocation soulevé par la partie syndicale ne fut donc pas retenu par M^e DesCôteaux.

Ce même argument de provocation — qui, nous le constatons, faisait toujours partie intégrante de l'analyse qu'effectuait M^e DesCôteaux de ce type de grief impliquant de la violence — a toutefois joué un rôle

11. Sentence non publiée, 8 novembre 1983.

12. *Id.*, p. 35.

13. Les deux autres tendances consistent à exiger de l'employeur une preuve « particulièrement convaincante » ou « hors de tout doute raisonnable » de l'infraction reprochée. Voir, sur toute cette question, Francine GAUTHIER-MONTPLAISIR, *L'arbitrage des griefs et les infractions disciplinaires à caractère criminel*, Les Éditions Yvon Blais Inc., Cowansville, 1983, pp. 37-55. Une récente décision de la Cour d'appel a confirmé que, même si un grief impliquait un vol, les règles civiles en matière de preuve étaient les seules applicables : *Blake c. Foyer Étoile d'Or Inc.*, C.A.Q. 200-09-000745-841, 13 septembre 1985, p. 4.

14. Sentence non publiée, 5 novembre 1978.

15. *Id.*, p. 11.

important dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique c. Ville de Ville-Marie*¹⁶.

L'approche impérative adoptée par le gérant municipal à l'endroit du salarié congédié avait contribué dans une certaine mesure, selon M^e DesCôteaux, à susciter la bousculade qui avait eu lieu.

En tenant compte du principe selon lequel :

la mesure disciplinaire revêt un double aspect, à savoir un aspect punitif et un aspect correctif ou de réhabilitation¹⁷,

M^e DesCôteaux conclut que le congédiement était trop sévère dans ce cas et qu'une suspension de 4 mois et demi serait suffisante pour punir le plaignant et l'avertir très sérieusement pour l'avenir.

L'arbitre DesCôteaux reconnaissait donc qu'un supérieur pouvait avoir joué, par ses paroles ou par ses gestes, un rôle dans l'altercation qui était survenue avec un employé. Dans cette veine, il considéra que cet élément contribuait à atténuer la rigueur de la sanction prise à l'encontre du salarié.

La meilleure illustration de cette approche se trouve sûrement dans l'affaire *Syndicat des employés de l'Hôpital de Buckingham c. Hôpital de Buckingham*¹⁸ où M^e DesCôteaux a modifié radicalement la mesure contestée.

En effet, il appert que le congédiement imposé à un employé qui avait menacé verbalement son supérieur fut annulé pour être remplacé par une très légère suspension de trois jours.

Si la conduite du plaignant dans ce dossier était, selon M^e DesCôteaux, totalement répréhensible, l'attitude intempestive affichée par son supérieur — qui lui avait attribué la responsabilité de blessures subies par un bénéficiaire sans procéder à aucune enquête — expliquait toutefois la vive réaction du salarié.

L'analyse du caractère volontaire du geste posé par l'employé et l'identification d'une certaine provocation constituaient donc les deux principaux facteurs qui étaient toujours pris en considération par M^e DesCôteaux à l'égard des griefs impliquant la violence et des menaces.

D'une façon implicite, il apparaît que l'arbitre DesCôteaux accordait également de l'importance au type d'acte qui avait été posé. S'il appert que M^e DesCôteaux a maintenu en effet des congédiements lorsque le supérieur subissait des blessures physiques, il s'est montré moins sévère dans les cas de bousculades ou de simples menaces verbales.

16. Sentence non publiée, 14 novembre 1981.

17. *Id.*, p. 14.

18. Sentence non publiée, 2 septembre 1981.

c) *Négligence dans l'exécution du travail*

L'arbitre DesCôteaux a été appelé à se prononcer sur plusieurs griefs de congédiement reprochant à un employé sa négligence dans l'exécution de son travail. Nous avons retenu quelques sentences afin d'examiner quelle était sa position sur ce motif.

Dans l'affaire *Syndicat des employés de l'Hôpital de Buckingham c. Centre hospitalier de Buckingham*¹⁹, une préposée en électrocardiographie contestait son congédiement qui faisait suite à une faute qu'elle avait commise dans le cadre de son travail.

La préposée avait, dans ce cas, omis de communiquer au département de médecine le résultat de l'électrocardiogramme d'un patient dont elle avait la charge. Ce rapport — dont la salariée avait pris connaissance — indiquait que le bénéficiaire devait être soumis le plus rapidement possible à de nouveaux examens. Le patient succomba à un arrêt cardiaque quelques heures plus tard.

Tout en reconnaissant que son inaction était contraire à une politique de l'établissement, la plaignante avoua qu'elle procéderait de la même façon si une situation analogue se représentait dans le futur.

Même si la preuve ne révélait pas de lien de causalité entre le décès du patient et l'omission de la préposée, M^e DesCôteaux a évalué qu'il était en présence d'une négligence sérieuse.

De plus, le fait que la salariée ne manifestait pas l'intention de se corriger à l'avenir signifiait que :

la relation entre l'employée et son employeur ne peut être rétablie car elle ne se poursuivrait pas dans un climat susceptible de permettre à l'établissement d'atteindre la fin pour laquelle il a été mis sur pied²⁰.

Le congédiement a donc été maintenu. Soulignons toutefois que, dans une affaire similaire à celle que nous venons d'évoquer, l'arbitre DesCôteaux en est arrivé à une conclusion différente.

Il s'agit de la sentence *Syndicat des employés du foyer d'accueil de Gracefield c. Foyer d'accueil de Gracefield*²¹.

La direction reprochait à une infirmière auxiliaire d'avoir effectué de nombreuses erreurs dans la transcription des cartes de médicaments pour les bénéficiaires et surtout d'avoir omis de transmettre la prescription d'un médecin relativement à un traitement à dispenser à un patient.

Tout en se disant :

très conscient de la sécurité morale et physique qui doivent exister dans un établissement hospitalier²²,

19. Sentence non publiée, 9 janvier 1982.

20. *Id.*, p. 15.

21. Sentence non publiée, 14 juillet 1983.

22. *Id.*, p. 51.

l'arbitre DesCôteaux évalua que les erreurs reprochées à l'infirmière constituaient une « négligence non grossière ».

Mettant particulièrement en évidence que le travail de la plaignante s'insérait dans un système de vérification et qu'aucune des erreurs reprochées n'avait entraîné de dommages, M^e DesCôteaux conclut que le congédiement n'était pas justifié et y substitua une suspension de près de sept mois. L'absence de conséquences dommageables ainsi que l'attitude de la salariée en cause constituent sûrement les éléments qui permettent de distinguer le résultat de cette affaire avec la sentence précédente.

Dans le secteur privé, l'arbitre DesCôteaux confirma, dans l'affaire *Syndicat des employés de syndicats et des organismes collectifs du Québec c. Caisse populaire du Parc de la Montagne*²³, le congédiement d'une caissière qui avait accumulé, sur une courte période de temps, plusieurs déficits totalisant environ mille dollars.

Ce sont principalement les nombreux avertissements que la plaignante avait reçus préalablement à son congédiement qui ont amené M^e DesCôteaux à cette conclusion.

Dans la même veine, une série de mauvaises manœuvres dans le maniement d'une machine industrielle — dont certaines frisaient le sabotage — a également conduit M^e DesCôteaux à maintenir un congédiement dans l'affaire *Syndicat des employés de Forex Inc. c. Forex Inc.*²⁴. À nouveau, l'arbitre DesCôteaux a reproché au salarié de ne pas avoir respecté les directives de l'employeur concernant le fonctionnement de l'appareil endommagé.

D'autre part, M^e DesCôteaux a fait preuve d'une certaine souplesse en infirmant le congédiement d'un employé qui s'était endormi au travail²⁵. Des dommages matériels étaient survenus pendant le sommeil du travailleur.

Procédant à l'étude des circonstances particulières expliquant l'état de fatigue du salarié et considérant que celles-ci étaient hors de son contrôle, M^e DesCôteaux transforma donc le congédiement en une suspension de sept mois et demi.

Enfin, M^e DesCôteaux est intervenu à l'égard de deux congédiements imposés à la suite d'accidents de la circulation survenus pendant l'exécution du travail.

Dans le premier cas²⁶, l'arbitre DesCôteaux a retenu la modicité des dommages subis ainsi que les vingt années de service de l'employé concerné pour conclure à une suspension de six mois.

23. Sentence non publiée, 13 janvier 1982.

24. Sentence non publiée, 16 octobre 1983.

25. *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 c. Crain Ltée*, sentence non publiée, 15 juillet 1982.

26. *Syndicat canadien de la fonction publique c. Ville de Montréal*, sentence non publiée, 2 avril 1978.

Dans la seconde affaire²⁷, M^e DesCôteaux cassa en totalité le congédiement et ce, parce qu'il était d'avis que le salarié n'était pas responsable de l'accident dans lequel il avait été impliqué.

De ces diverses sentences, il est possible de constater que M^e DesCôteaux prenait tout particulièrement en considération la gravité objective de la négligence qui avait été commise, les conséquences pratiques que celle-ci avait pu engendrer ainsi que la nature même du travail effectué par le salarié. Dans la mesure où M^e DesCôteaux constatait que le salarié était conscient de ses erreurs et que peu ou pas de dommages étaient survenus, il n'hésitait pas à ordonner la réintégration de ce salarié.

d) *Insubordination du salarié*

L'étude de plusieurs sentences reliées à ce motif révèle que M^e DesCôteaux accordait également beaucoup d'importance à l'obligation qu'a un salarié d'obéir aux ordres reliés à l'exécution de ses fonctions.

Pour illustrer cette approche, voyons d'abord l'affaire *Syndicat des employés du Centre Local de Services Communautaires de Ville-Marie c. Centre de Santé Sainte-Famille*²⁸.

L'arbitre DesCôteaux a confirmé dans cette sentence le congédiement d'un organisateur communautaire qui persistait, en dépit de plusieurs ordres donnés par ses supérieurs, à travailler énergiquement au niveau d'un dossier particulier.

Afin de contester cette décision de son employeur de l'empêcher de consacrer du temps à ce dossier précis, le salarié avait critiqué agressivement, par l'entremise d'un journal régional, la politique globale de son employeur au chapitre des services sociaux offerts à la population.

Traitant d'abord de cette liberté que jouit un salarié de critiquer publiquement son employeur, il est intéressant de noter la position adoptée par M^e DesCôteaux. Selon ce dernier :

Il ne s'agit pas d'enlever le droit de parole à l'organisateur communautaire mais encore faut-il qu'il soit exercé conformément aux règles régissant les relations entre un employeur et son employé²⁹.

L'arbitre DesCôteaux était d'avis que les propos méprisants émis par le salarié ne s'inscrivaient pas dans cette perspective.

Si les nombreux avertissements préalables ainsi que l'entêtement manifeste du salarié à ne pas respecter les directives de son employeur ont mené l'arbitre DesCôteaux à rejeter le grief du plaignant dans cette

27. *Fraternité unie des charpentiers menuisiers d'Amérique c. Norwick Inc.*, [1975] S.A.G. 902.

28. Sentence non publiée, 25 septembre 1981.

29. *Id.*, p. 26.

affaire, la preuve d'une seule désobéissance aura été jugée suffisante, dans un autre dossier, pour entraîner le congédiement³⁰.

La direction du pénitencier de Laval reprochait au chef de section intérimaire du développement social de ne pas avoir respecté les ordres sur la remise de toutes les cassettes magnétoscopiques se trouvant à l'intérieur de l'établissement. Cette demande s'inscrivait dans le cadre d'une enquête interne visant à vérifier si des films pornographiques pouvaient être visionnés au pénitencier.

Il appert que le plaignant avait délibérément dissimulé certaines cassettes et avait même tenté — et ce, contrairement à une directive stricte de son employeur — de convaincre un détenu d'effectuer une fausse déclaration pour couvrir sa désobéissance.

Après avoir longuement analysé les multiples aspects de la preuve, M^e DesCôteaux considéra que l'insubordination du plaignant était si grave en soi qu'elle compromettrait irrémédiablement la confiance que l'institution pourrait lui vouer à l'avenir.

D'autre part, l'arbitre DesCôteaux a tenu compte des circonstances particulières entourant l'insubordination répétée d'un cuisinier pour modifier la sanction imposée par l'employeur³¹.

Le salarié refusait d'effectuer, dans ce dossier, tout le travail qui lui était assigné en alléguant qu'il lui manquait du temps et du matériel.

Malgré le fait que le comportement du salarié lui apparaissait particulièrement obstiné et même hostile envers ses supérieurs, M^e DesCôteaux a considéré que les difficultés administratives qui sévissaient à la commission scolaire pouvaient expliquer la réaction du plaignant. Une suspension de trois mois fut donc imposée au cuisinier récalcitrant.

L'arbitre DesCôteaux a toutefois reconnu, dans l'affaire *Vitriers et travailleurs du verre c. Vitrierie Claveau (1964) Inc.*³², qu'un employé pouvait exceptionnellement refuser d'obéir à un ordre lorsque cette directive était contraire à la convention collective.

Plutôt que d'adhérer à la doctrine *work now, grieve later* qui a été principalement développée en jurisprudence arbitrale canadienne anglaise³³, l'arbitre DesCôteaux statua qu'un employé pouvait refuser d'obéir à un ordre si son respect pouvait lui causer un préjudice substantiel et que la procédure de grief fût inadéquate pour le corriger³⁴.

30. *Laliberté c. Le Conseil du trésor (Solliciteur général)*, Commission des relations de travail dans la fonction publique, n° 166-2-13788, 11 juillet 1983.

31. *Syndicat des employés de la Commission scolaire Jérôme-Le Royer c. Commission scolaire Jérôme-Le Royer*, S.A.E. 914, 8 octobre 1977.

32. Sentence non publiée, 7 mai 1978.

33. E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 2nd ed., Butterworths, Toronto, 1983, pp. 323-328; D.J.M. BROWN, D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, 2nd ed., Canada Law Book Ltd., 1984, Agincourt, pp. 434-447.

34. M^e DesCôteaux prenait donc position en faveur d'un des deux autres courants

En somme, si des circonstances bien spéciales ont amené M^e DesCôteaux à atténuer la rigueur de certaines mesures prises par des employeurs, la revue des sentences arbitrales qu'il a rendues à ce sujet révèle néanmoins que l'insubordination d'un employé dans le cadre de l'exécution de son travail constituait, à ses yeux, un reproche grave que la direction pouvait sanctionner.

e) *Relations du salarié avec les bénéficiaires et les étudiants*

Puisqu'au niveau du secteur public, les salariés sont appelés à travailler principalement auprès de bénéficiaires, d'étudiants ou d'autres clientèles particulières, les relations que ceux-ci entretiennent avec ces personnes donnent lieu quelquefois à des échanges qui peuvent avoir des répercussions sur le contrat d'emploi.

Pensons, par exemple, au cas où une préposée a été congédiée pour avoir fait prendre un bain bouillant à un bénéficiaire impotent. Ce dernier avait alors subi des brûlures au second degré³⁵.

Mettant beaucoup d'emphasis sur l'attention, la surveillance et la prévoyance qui devaient caractériser le travail d'un préposé auprès de ce type de malades, l'arbitre DesCôteaux jugea que le congédiement était justifié pour sanctionner l'imprudence et la négligence sérieuses commises par la préposée.

D'autre part, les actes immoraux posés par le concierge d'une école auprès d'une jeune fille de 10 ans a entraîné la même conclusion³⁶. En dépit du dossier disciplinaire intact du salarié et de ses treize années d'ancienneté, M^e DesCôteaux précisa :

[que] ces incidents sont très sérieux et ne sauraient être tolérés en aucune façon de la part d'une personne qui exerce une fonction quelconque en milieu scolaire³⁷.

Tranchant toutefois avec ces deux dernières sentences, M^e DesCôteaux modifia, dans une autre affaire³⁸, le congédiement d'une préposée qui avait giflé une patiente.

Tout en reconnaissant que la bénéficiaire n'avait nullement provoqué la vive réaction de la salariée, M^e DesCôteaux expliqua sa déci-

jurisprudentiels adoptés relativement à cette question. Voir à ce sujet C. D'Aoust, L. Leclerc, G. Trudeau, *op. cit.*, note 8, pp. 326-327.

35. *Syndicat des employés de l'hôpital Louis-H. Lafontaine c. Hôpital Louis-H. Lafontaine*, sentence non publiée, 12 mai 1981.

36. *Union des employés de service, local 298 c. Commission scolaire Balwin-Cartier*, S.A.G. 1022, 23 janvier 1978.

37. *Id.*, p. 98.

38. *Syndicat des employés de l'Hôpital Général de Montréal c. Hôpital Général de Montréal*, sentence non publiée, 17 mai 1982.

sion par le fait que le geste posé n'avait pas été prémédité, mais était plutôt survenu spontanément. Une suspension de cinq mois fut donc imposée à la salariée fautive.

À première vue, il apparaît difficile de réconcilier la relative souplesse qui se dégage de cette dernière sentence avec la fermeté qui se manifestait dans le cadre des deux affaires précédentes.

On peut toutefois penser que cette décision s'explique du fait que l'arbitre DesCôteaux n'a pas identifié la négligence sérieuse et les blessures physiques qui caractérisaient le dossier du bain bouillant, ni la préméditation et les possibles séquelles psychologiques qui pouvaient découler de l'affaire du concierge.

Il appert, en général, que l'arbitre DesCôteaux jugeait assez sévèrement la conduite répréhensible qu'un salarié pouvait avoir envers le public qu'il était appelé à côtoyer dans le cadre de l'exécution de ses fonctions.

En somme, la revue des différentes sentences rendues par M^e DesCôteaux en matière de congédiement — dont celles que nous venons d'exposer — révèle que c'est avec une grande attention que celui-ci évaluait toutes les circonstances qui pouvaient atténuer la rigueur de la « peine capitale » en droit du travail.

Dans cette perspective, des facteurs, tels la gravité de la faute, la nature du travail du salarié, le type d'entreprise pour laquelle il travaillait, constituent autant d'éléments qui ont amené M^e DesCôteaux à intervenir à l'encontre de certaines sanctions imposées par des employeurs.

D'autre part, cet examen nous permet de constater que l'arbitre DesCôteaux était fort soucieux du respect des obligations de loyauté, d'obéissance et de compétence qui se retrouvent toutes au cœur d'un contrat d'emploi.

2. Suspension et avis disciplinaires

Sans analyser séparément toutes les sentences prononcées par M^e DesCôteaux en matière de suspension et d'avis disciplinaires, soulignons que l'étude de celles-ci indique qu'il adopta une approche similaire à celle que nous avons dégagée relativement aux dossiers de congédiements.

Si M^e DesCôteaux demeurait, en effet, sensible aux cas d'insubordination en confirmant, par exemple, des suspensions de deux mois³⁹ et de un mois⁴⁰ et condamnait la violence entre employés en maintenant

39. *Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame c. Hôpital Notre-Dame*, sentence non publiée, 29 avril 1981.

40. *Syndicat des employés du Centre Local de Services communautaires de Ville-Marie c. Centre de Santé Sainte-Famille*, sentence non publiée, 25 septembre 1981.

une suspension de sept jours⁴¹, notons qu'il est intervenu dans différents cas.

Nous nous référons, entre autres sentences, à une affaire où M^e DesCôteaux réduisit de moitié la suspension originale de quatre mois imposée à un employé qui reconnaissait avoir utilisé du matériel de son employeur sans autorisation⁴²

Au soutien de sa décision, M^e DesCôteaux reprocha à l'employeur le délai de plus de sept mois qu'il avait mis pour imposer sa sanction. Selon lui :

ce retard de la part de l'employeur [...] laisse entrevoir que ce dernier lui-même ne considérerait pas l'infraction comme étant d'une gravité proportionnée à la sanction qu'il a imposée⁴³.

Toujours dans le secteur public, M^e DesCôteaux diminua, dans une autre affaire, de 28 à 6 jours la suspension imposée à un préposé à qui on reprochait plusieurs fautes dans l'exécution de son travail.

Selon l'arbitre DesCôteaux, les motifs invoqués à l'encontre du préposé n'étaient pas suffisamment sérieux pour justifier la suspension originale⁴⁴.

En matière d'avis disciplinaires, M^e DesCôteaux confirma leur maintien au dossier de l'employé lorsqu'ils reprochaient des actes d'insubordination dans l'exécution du travail⁴⁵ ou de mauvais rendement⁴⁶. Toutefois, M^e DesCôteaux a ordonné le retrait d'un tel avis dans un cas où la preuve avait révélé que le salarié n'était pas responsable de la faute alléguée⁴⁷.

Il appert, en résumé, que les interventions de M^e DesCôteaux en matière disciplinaire n'ont jamais été de nature arbitraire ou artificielle, mais s'inscrivaient plutôt dans le cadre d'une recherche attentive de l'équilibre qui devait prévaloir, selon lui, entre la faute reprochée et la nature de la sanction.

La lecture des décisions prononcées par M^e DesCôteaux permet également de constater que ce dernier tentait d'adapter le plus adéquatement

41. *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) c. Radio-Nord Inc.*, sentence non publiée, 3 septembre 1980.

42. *Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, sentence non publiée, 2 juin 1980.

43. *Id.*, p. 8.

44. *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis c. Hôtel-Dieu de Lévis*, sentence non publiée, 8 février 1979.

45. *Union des employés de service c. Foyer du Bonheur Inc.*, sentence non publiée, 29 avril 1981; *Syndicat des employés de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine c. Hôpital Louis-H. Lafontaine*, sentence non publiée, 15 mai 1981.

46. *Syndicat des cols blancs de la municipalité de Val des Monts c. Municipalité de Val des Monts*, sentence non publiée, 2 septembre 1983.

47. *Syndicat des employés des services communautaires du Pavillon du Parc c. Pavillon du Parc*, sentence non publiée, 3 novembre 1981.

ment possible la sentence qu'il devait rendre au contexte plus général de l'ensemble des relations de travail qui continuaient à régir les parties au lendemain de l'arbitrage.

À ce titre, M^e DesCôteaux se montrait soucieux d'évaluer avec le plus de justesse possible — et ce, plus particulièrement en matière de congédiement — si le salarié adopterait un comportement différent s'il était réintégré à son emploi et dans quelle mesure la faute commise par le salarié rendait difficile, sinon impossible, le maintien du lien contractuel.

B. GRIEFS EN MATIÈRE DE CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF

Reconnaissant que les pouvoirs d'intervention d'un arbitre relativement à un congédiement administratif étaient limités aux seuls cas où la mesure prise par l'employeur se révèle de nature abusive ou discriminatoire⁴⁸, M^e DesCôteaux a donc généralement confirmé la décision de l'employeur dans ce type de dossier.

On peut consulter, à titre d'illustration, l'affaire *Syndicat national des employés du Pavillon du Parc Inc. c. Pavillon du Parc Inc.*⁴⁹ où la direction reprochait à une éducatrice son incompetence professionnelle.

Après avoir effectué une revue détaillée des différents motifs invoqués par l'employeur au soutien de cette mesure, M^e DesCôteaux conclut que la plaignante avait vraiment fait preuve d'incompétence et que sa compétence lui interdisait alors d'intervenir relativement à son congédiement.

Le congédiement d'une salariée qui, en raison de son état de santé, était incapable d'exécuter ses fonctions a été également maintenu dans une autre affaire⁵⁰. L'arbitre DesCôteaux en est arrivé à cette conclusion après avoir procédé à une analyse littérale des rapports médicaux soumis par les deux parties.

Une approche similaire a été adoptée dans la sentence *Métallurgistes unis d'Amérique c. Agnico Bagle Mines Ltd.*⁵¹. Un salarié avait été congédié dans cette affaire parce qu'il refusait d'exécuter la nouvelle fonction que son employeur lui avait assignée suite à l'accident de travail qu'il avait subi. Le plaignant prétendait qu'il avait la capacité physique requise pour occuper son ancien poste.

À nouveau, M^e DesCôteaux disposa de ce grief en se référant aux rapports médicaux produits en preuve. Il conclut, à partir de ceux-ci,

48. *Syndicat national des employés du Pavillon du Parc Inc. c. Pavillon du Parc Inc.*, sentence non publiée, 29 août 1978, p. 33.

49. *Supra*, note 48.

50. *Syndicat des employés du Centre hospitalier St-Augustin c. Centre hospitalier St-Augustin*, sentence non publiée, 20 août 1982.

51. Sentence non publiée, 8 septembre 1978.

que le salarié n'était plus en mesure d'exécuter son ancienne tâche, mais qu'il aurait été en mesure d'effectuer celle qu'il avait déclinée. Le grief fut donc rejeté.

D'autre part, l'arbitre DesCôteaux invalida, dans l'affaire *Syndicat des cols bleus de Gatineau c. Ville de Gatineau*⁵², le congédiement imposé à un salarié qui refusait de réintégrer son emploi à la suite d'un accident de travail.

Tout en prenant acte du certificat médical qui attestait que le salarié était apte à reprendre son travail, M^e DesCôteaux fit reposer sa décision sur le fait que ce rapport émettait toutefois des restrictions quant au type de travail que le plaignant — un peintre — était dorénavant en mesure d'exécuter. Le certificat soulignait, en effet, que le salarié ne devrait pas travailler avec les bras élevés au-dessus de la tête.

Compte tenu que la tâche du salarié était manifestement incompatible avec cette restriction, M^e DesCôteaux considéra que c'est à bon droit que celui-ci pouvait refuser de retourner à cette fonction. Il cassa donc le congédiement.

Cette sentence fut attaquée par le biais d'une requête en évocation. L'honorable juge Orville Frenette considéra que l'arbitre DesCôteaux avait excédé sa compétence :

en utilisant des moyens extrinsèques, en difformant les certificats du Dr. Barrette par interprétation⁵³.

Selon le juge Frenette, l'arbitre DesCôteaux aurait dû se limiter à constater que, selon l'attestation médicale, le salarié pouvait reprendre son travail et qu'il revenait à l'employeur d'évaluer, par la suite, s'il pouvait l'effectuer.

Il est toutefois intéressant de signaler que la Cour d'appel du Québec a récemment infirmé cette décision du juge Frenette en reconnaissant expressément que la sentence prononcée par M^e DesCôteaux était conforme aux dispositions de la convention collective et qu'il s'agissait d'une interprétation tout à fait raisonnable⁵⁴.

52. Sentence non publiée, 24 février 1982.

53. *La Corporation municipale de la Ville de Gatineau c. Descôteaux et als.*, C.S. Hull, 550-05-000372-824, 15 juin 1982, p. 7.

54. *Le Syndicat des cols bleus de Gatineau c. La Corporation municipale de la Ville de Gatineau et M^e J.-G. Descôteaux*, C.A.M. 500-09-000985-820, 12 novembre 1985. Cette décision de la Cour d'appel s'inscrit parfaitement dans la foulée des récents jugements qui ont été prononcés par la Cour suprême du Canada en matière d'évocation. Voir : *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations de travail et Radio-Canada*, [1984] 2 R.C.S. 412; *Blanchard c. Control Data Canada Ltd. et Lalancette*, [1984] 2 R.C.S. 476 ; Voir aussi G. PÉPIN, « Les erreurs juridictionnelle et intrajuridictionnelle devant la Cour suprême du Canada, (1985) *R. du B.* 117-128, 443-447.

Outre le dernier cas dont nous venons de faire état, l'approche de M^e DesCôteaux en matière de congédiement administratif s'est donc révélée empreinte de prudence et conforme aux principes de non interventionnisme qui prévalent principalement dans ce type de dossier⁵⁵.

II. POSITION SUR CERTAINS THÈMES MAJEURS EN ARBITRAGE DE GRIEFS

Dans ce second volet, nous désirons exposer les différentes approches qu'a adoptées M^e DesCôteaux dans certains sujets d'importance qui caractérisent l'arbitrage de griefs.

A. INTERPRÉTATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Il nous apparaît opportun de vérifier, dans un premier temps, quels étaient les principes qui guidaient M^e DesCôteaux dans l'interprétation des termes d'une convention collective.

Précisons d'abord que ce dernier a rappelé à maintes reprises le principe selon lequel :

la commune intention des parties doit d'abord être recherchée dans la convention collective signée par les deux parties et ce n'est que dans l'impossibilité de la découvrir qu'il est permis de recourir à d'autres moyens de preuve⁵⁶.

Dans cette perspective, M^e DesCôteaux s'appliquait donc à identifier le sens que les parties avaient voulu donner au texte de leur convention collective. Il réitéra d'ailleurs régulièrement qu'une disposition claire et précise ne devait pas faire l'objet d'une interprétation qui en altérerait le sens.

Les règles d'interprétation, comme la référence à la coutume et aux pratiques passées dans l'entreprise, ne devaient entrer en scène, selon M^e DesCôteaux, que lorsque les termes de la convention collective étaient ambigus :

Il est évident qu'un texte ne peut porter à l'interprétation que s'il est ambigu, dans un tel cas, il est alors possible de faire appel à la pratique pour connaître l'intention véritable des parties⁵⁷.

Il précisa, dans le même sens, que :

55. Voir à ce sujet Rodrigue BLOUIN, « Le contrôle juridictionnel arbitral sur la cessation d'emploi motivée par insuffisance professionnelle », (1985) *R. du B.* 3, 29.

56. *Association internationale des pompiers de Hull c. Cité de Hull*, [1973] S.A.G. 1303, 1304.

57. *Fraternité unie des charpentiers-menuisiers d'Amérique c. Therrien Inc.*, [1976] S.A.G. 154.

L'usage, selon le terme utilisé par les auteurs québécois, vient donc au secours lorsqu'il s'agit d'interpréter des dispositions ambiguës d'une convention collective; il ne peut être de quelque utilité lorsqu'il vient en conflit avec la signification évidente d'une disposition de la convention collective⁵⁸.

Au niveau de l'interprétation des textes d'une convention collective, une lecture de plusieurs sentences révèle que M^e DesCôteaux était, d'une façon générale, un tenant de l'interprétation littérale⁵⁹.

Il faut toutefois signaler que l'arbitre DesCôteaux n'hésitait pas à conjuguer cette approche avec la prise en considération du but de l'ensemble des dispositions d'une convention collective et ce, plus particulièrement dans les cas où une interprétation trop littérale risquait de contrevenir à l'intention même des parties.

À titre d'exemple, nous nous référons à une affaire où M^e DesCôteaux avait à disposer d'un grief contestant le refus d'un employeur d'octroyer un congé sans solde à un salarié⁶⁰.

Le texte de la convention collective prévoyait que « sur demande, la Ville pourra accorder un congé sans traitement [...] » À partir d'une interprétation strictement littérale, M^e DesCôteaux a d'abord reconnu :

[qu']étant donné la présence du mot « pourra » à l'article 25.01, on peut être porté à conclure que l'employeur a pleine discrétion en matière de congé sans solde [...]⁶¹.

Recherchant toutefois quel était le but de ce régime prévu à la convention collective, M^e DesCôteaux opta pour l'interprétation suivante :

En recherchant l'intention des parties dans l'article 25, on doit conclure que, malgré l'usage du terme « pourra », l'employeur est tenu d'accorder un congé sans solde lorsque l'objectif du congé se situe à l'intérieur du principe contenu à l'article 25.01 [...]⁶².

Une approche similaire — inspirée par une analyse de l'interdépendance des dispositions d'une convention collective — a également été adoptée par M^e DesCôteaux dans le cadre de plusieurs autres sentences⁶³.

58. *Syndicat canadien des travailleurs du papier c. Produits forestiers Eddy*, sentence non publiée, 15 octobre 1980; voir au même effet *Union municipale des policiers de Hull Inc. c. La Cité de Hull*, [1970] 1 S.A.G. 925, p. 930.

59. *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Hull Inc. c. Ville de Hull*, sentence non publiée, 15 juin 1982; *Syndicat des employés professionnels et de bureau c. Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec*, sentence non publiée, 20 septembre 1982; *Communauté régionale de l'Outaouais c. Syndicat des employés de la Communauté régionale de l'Outaouais*, sentence non publiée, 15 octobre 1982.

60. *Syndicat des cols blancs de Gatineau c. Ville de Gatineau*, sentence non publiée, 10 septembre 1981.

61. *Id.*, p. 13.

62. *Ibid.*

63. Voir, entre autres, *Syndicat des employés des métiers d'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, sentence non publiée, 18 janvier 1982, pp. 9-10.

En somme, l'étude des sentences rendues par M^e DesCôteaux nous permet de constater que ses interprétations ont respecté, en général, les différents principes établis en matière arbitrale. L'arbitre DesCôteaux a donné, selon nous, des interprétations raisonnables et appropriées à l'esprit des dispositions qu'il était appelé à étudier.

B. DROITS DE DIRECTION D'UN EMPLOYEUR

Constituant un des principes de base régissant le droit du travail, le droit de direction ou de gérance a été invoqué à quelques reprises par M^e DesCôteaux pour confirmer certaines mesures prises par l'employeur.

Dans la sentence *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal c. Ville de Montréal*⁶⁴, l'arbitre DesCôteaux a reconnu que ce pouvoir de direction existait même si la convention collective était silencieuse à son sujet. Il précisa ainsi sa pensée :

Bien que la convention collective ne renferme pas de dispositions expresses conservant à l'employeur ses droits de gérance, il n'en demeure pas moins qu'il en est ainsi étant donné que le droit de gérer l'entreprise est un droit inhérent de l'employeur⁶⁵.

M^e DesCôteaux considéra donc que la réorganisation des fonctions imposée par l'employeur était valide.

Parmi les éléments composant ce droit de direction, M^e DesCôteaux était d'avis que :

le droit de sous-traitance est inhérent aux droits de direction d'une entreprise et seules des dispositions expresses à l'effet contraire peuvent enlever à l'employeur ce droit fondamental⁶⁶.

Plusieurs années avant l'adoption des dispositions interdisant l'imposition de la retraite obligatoire au Québec⁶⁷, M^e DesCôteaux avait reconnu que la détermination d'un âge de retraite relevait également des droits de la direction⁶⁸.

Enfin, agissant à titre de président d'un conseil d'arbitrage de différend, M^e DesCôteaux avait décidé que le pouvoir d'établir un fond de pension pour les employés constituait un autre élément du droit de direction d'un employeur⁶⁹.

64. Sentence non publiée, 15 décembre 1980.

65. *Id.*, p. 6.

66. *Métallurgistes unis d'Amérique c. Permacom*, 23 janvier 1982, p. 10.

67. *Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire*, L.Q. 1982, c. 12.

68. *Syndicat des employés manuels de la régionale Henri-Bourassa de Mont-Laurier c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, [1978] S.A.G. 989, p. 992.

69. *Ville de Hull c. Union des policiers de la Ville de Hull*, sentence non publiée, 2 décembre 1980.

Sur le plan des droits de la direction, M^e DesCôteaux était donc de toute évidence un partisan de la théorie dite des « droits résiduels »⁷⁰. Cette théorie veut que l'employeur demeure titulaire de tous ses droits de gestion à l'exception de ceux qui sont expressément réglementés par la convention collective.

C. ATTRIBUTION DE POSTES

L'arbitre DesCôteaux a été saisi de plusieurs dizaines de griefs contestant le choix d'un employeur quant à l'attribution d'un poste.

Sur le rôle que doit jouer un arbitre à l'égard de tels griefs, M^e DesCôteaux précisa clairement :

[qu']un tribunal d'arbitrage ne siège pas, lors de l'audition, pour reprendre tout le processus de sélection déjà fait par l'employeur et ainsi procéder lui-même à la sélection des candidats en se mettant à la place de l'employeur⁷¹.

Selon M^e DesCôteaux, l'arbitre doit examiner si les exigences formulées par l'employeur ne sont pas abusives ou discriminatoires et si l'examen de la candidature du salarié plaignant avait été effectué de façon adéquate et en tenant compte de tous les aspects de son dossier.

Dans cette perspective, M^e DesCôteaux renversa la décision d'un employeur qui avait attribué un emploi à un salarié en prenant toutefois en considération des éléments qui n'apparaissaient pas à l'affichage du poste en question.

En faisant abstraction de ces exigences impropres, l'arbitre DesCôteaux évalua à nouveau les dossiers des deux candidats en lice et conclut que le poste aurait dû être confié au plaignant. Pour M^e DesCôteaux :

En concluant de cette façon, l'arbitre soussigné ne substitue pas son jugement à celui de l'employeur *mais, il vise plutôt la légalité de la prise de la décision même* et ceci à la lumière des dispositions de la convention collective⁷².

Dans une autre affaire, M^e DesCôteaux accueillit le grief d'un salarié à qui l'employeur ne reconnaissait pas une expérience suffisante pour détenir le poste affiché. Il expliqua ainsi sa décision :

Évidemment, le candidat au poste concerné doit détenir une expérience qui le situe au-dessus de la moyenne et qui le met en mesure de pouvoir accomplir, dans un délai raisonnable et avec un degré d'information relativement élevé,

70. F. MORIN, R. BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Presses de l'Université Laval, Québec, 1980, pp. 298-328.

71. *Union internationale des employés professionnels et de bureau c. Commission de l'industrie de la construction*, sentence non publiée, 20 mars 1979, p. 11.

72. *Union internationale des employés professionnels et de bureau c. Commission de transport de la communauté régionale de l'Outaouais*, sentence non publiée, 21 juin 1982.

les différentes activités du poste convoité. Il ne s'agit certainement pas, surtout si on considère que la convention collective parle d'exigence normale, de permettre à l'employeur, dans le contexte d'un concours pour l'obtention d'un poste, d'exiger que le candidat puisse satisfaire *idéalement* aux conditions requises⁷³.

Il conclut, dans ce cas précis, que le plaignant détenait l'expérience nécessaire pour obtenir le poste.

Si une attitude de réserve se dégage de l'examen général des sentences rendues par M^e DesCôteaux en matière d'attribution de postes — ce qui est, au demeurant, compatible avec sa perception du droit de direction —, il n'en demeure pas moins qu'il prêtait une grande attention à la vérification de la raisonnable des exigences requises par l'employeur et au respect intégral du processus de sélection du candidat.

D. INTERPRÉTATION DE PROBLÈMES DIVERS

Dans un dernier temps, nous avons sélectionné, parmi les multiples sujets qui ont été abordés par l'arbitre DesCôteaux, deux problèmes sur lesquels nous estimons intéressant de rappeler sa position.

Pensons d'abord au problème de l'applicabilité des dispositions d'une convention collective pendant une grève illégale. M^e DesCôteaux a abordé cette question de la façon suivante :

La convention collective est en principe suspendue pendant un arrêt de travail légal ou illégal mais non pas abrogée; cette suspension n'est par ailleurs pas absolue car certaines des clauses de la convention peuvent continuer à avoir leurs effets⁷⁴.

Dans la foulée de cette affirmation, M^e DesCôteaux décida justement que les salariés en grève pendant les jours de remplacement de certains congés fériés avaient droit à leur paiement et ce, en dépit de l'illégalité de l'arrêt de travail.

Au soutien de cette conclusion plutôt surprenante à sa première lecture, M^e DesCôteaux invoqua que le droit au remboursement était né et acquis par le salarié au jour même de la fête et qu'il importait que l'employé ait été en grève à la date prévue pour son remplacement.

L'arbitre DesCôteaux se prononça également à propos de la question complexe du fractionnement des remplacements de postes qui a fait l'objet d'un grand nombre de sentences arbitrales dans le réseau des établissements des affaires sociales du Québec.

73. *Syndicat des techniciens de l'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, sentence non publiée, 27 septembre 1981, p. 13.

74. *Syndicat du Centre hospitalier St-Charles Borromée c. Centre hospitalier St-Charles Borromée*, sentence non publiée, 10 novembre 1980.

Précisons succinctement que la question en litige consiste à déterminer si le remplacement d'un salarié absent doit être effectué par un seul employé ou s'il peut être comblé par plusieurs et ce, en tenant compte de leur disponibilité respective.

Procédant à une impressionnante revue de cette jurisprudence et analysant avec soin les différentes tendances contradictoires qui s'en dégageaient, M^e DesCôteaux adopta une position jusque-là inédite qui tient fidèlement compte des droits et obligations qui sont prévus à la convention collective.

Pour M^e DesCôteaux :

le paragraphe b) de l'article 17.04 crée, en faveur du salarié détenteur d'un poste à temps partiel, un droit, à savoir celui mentionné dans le paragraphe introductif de cet article, mais en accompagnant ce droit d'une condition (ou d'une obligation) à savoir l'expression, par ce salarié, d'une disponibilité additionnelle⁷⁵.

Une approche généralement traditionnelle, dénuée de toute extravagance inutile mais ponctuée de plusieurs analyses fort intéressantes, caractérise, en somme, le type d'interprétation qu'a adopté M^e DesCôteaux en matière d'arbitrage de griefs.

III. POSITION EN MATIÈRE D'OBJECTIONS PRÉLIMINAIRES

Tout comme pour la majorité de ses collègues arbitres⁷⁶, M^e DesCôteaux a été saisi à plusieurs reprises d'objections préliminaires à sa compétence.

Dans le cadre de ce dernier volet, nous examinerons l'approche qu'a développée M^e DesCôteaux sur les deux principales objections préliminaires qui lui ont été soumises.

A. PRESCRIPTION DU GRIEF

Objection de tout premier plan en matière d'arbitrage de griefs, l'analyse de cette notion de prescription a amené M^e DesCôteaux à prononcer la sentence que nous estimons la plus importante de l'ensemble de sa carrière d'arbitre.

Dans l'affaire *Syndicat des employés de bureau de la régionale Henri-Bourassa c. La Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*⁷⁷,

75. *Fédération québécoise des infirmiers et infirmières du Québec c. Hôpital du Haut-Richelieu*, sentence non publiée, 15 février 1984, p. 19.

76. Cette tendance est soulignée par les professeurs Morin et Blouin, *op. cit.*, note 70, p. 221.

77. [1972] R.D.T. 290; [1972] S.A.G. 479.

M^e DesCôteaux a permis, en effet, par la qualité et la rigueur de son étude, d'assurer l'avancement et la meilleure compréhension d'un aspect fort important régissant l'arbitrage des griefs.

La question au cœur de ce litige consistait à déterminer les règles de prescription applicables au délai qui peut s'écouler entre la fin de la « procédure interne » de règlement des griefs prévue à une convention collective et le recours à l'arbitrage.

Un délai de deux ans séparait, dans cette affaire, la dernière réponse de l'employeur envoyée dans le cadre de la troisième étape de la procédure interne et l'envoi de l'avis d'arbitrage.

Deux seules décisions — d'ailleurs contradictoires — avaient abordé cette question au moment où M^e DesCôteaux a été saisi de cette affaire⁷⁸.

Analysant minutieusement le texte de l'ancien article 59 du *Code du travail*⁷⁹ et le situant dans le contexte plus global du régime d'arbitrage de griefs prévu aux conventions collectives de travail, l'arbitre DesCôteaux a alors reconnu :

[Qu'] une nette distinction apparaît donc entre la « procédure interne » de règlement des griefs et l'arbitrage, laquelle constitue une procédure quasi judiciaire⁸⁰.

Suite à la constatation de cette distinction de base, M^e DesCôteaux en est alors venu à la conclusion que le grief à l'étude était prescrit puisqu'il n'avait pas été soumis à l'arbitrage à l'intérieur du délai de prescription de six mois prévu à l'ancien article 59 du *Code du travail* :

L'article 59 C.T. déclare que le recours à la procédure de grief « interrompt » la prescription; dans le présent cas il ne fait pas de doute que le recours à la première étape du règlement du grief tel que prévu dans la convention collective a interrompu la prescription. La question que l'on doit se poser est de savoir si la prescription a été ainsi interrompue jusqu'au jugement définitif sur la procédure d'arbitrage elle-même. À mon avis, la « procédure interne » de règlement a interrompu la prescription mais cette dernière, c'est-à-dire celle prévue à l'article 59 C.T., a recommencé à courir à l'expiration du délai de dix (10) jours prévu dans la troisième étape de la « Procédure de règlement des griefs et mécontentes »⁸¹.

78. *Ville de Montréal c. Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal*, sentence non publiée, 19 mars 1970; *contra* : *Association des enseignants du Lac St-Louis c. Commission scolaire du village de Ste-Anne-de-Bellevue*, [1969] R.D.T. 350, p. 353.

79. Il s'agit de l'actuel article 71 du *Code du travail* qui prévoit :

« Les droits et recours qui naissent d'une convention collective ou d'une sentence qui en tient lieu se prescrivent par six mois à compter du jour où la cause d'action a pris naissance. Le recours à la procédure de griefs interrompt la prescription. »

80. *Syndicat des employés de bureau de la régionale Henri-Bourassa c. La Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, *supra*, note 76, p. 325.

81. *Id.*, pp. 329-330.

Cette décision claire, précise et originale illustre autant la qualité avec laquelle M^e DesCôteaux pouvait procéder à l'analyse juridique d'un problème délicat que sa parfaite compréhension des différents mécanismes d'une convention collective de travail.

Soulignons que l'apport important de cette sentence a d'ailleurs été reconnu par la Cour d'appel du Québec. En effet, dans le cadre de l'arrêt *Syndicat international des travailleurs, local 333 c. La Compagnie Sucre Atlantic Ltée*⁸², la Cour d'appel a cité, au soutien de sa décision, un large extrait⁸³ de la sentence qui avait été prononcée, près de dix ans auparavant, par l'arbitre DesCôteaux.

D'autre part, ce dernier a accueilli à plusieurs reprises l'objection fondée sur la prescription lorsque son étude de la convention collective lui révélait que les délais stipulés étaient de rigueur⁸⁴.

Soulignons enfin que dans l'affaire *Hôtel-Dieu de Montréal c. Alliance des infirmières de l'Hôtel-Dieu de Montréal*⁸⁵, M^e DesCôteaux a rejeté l'objection patronale selon laquelle le grief de la plaignante était prescrit. Cette dernière contestait la nomination d'une salariée à un poste.

La question en litige était de déterminer le point de départ de la computation des délais alloués pour déposer le grief. S'agissait-il de la date où la plaignante avait appris de l'employeur le nom de la personne choisie pour combler le poste ou plutôt de la date où la nomination officielle de cette salariée avait eu lieu?

L'arbitre DesCôteaux retint cette seconde hypothèse :

L'article 10.01 prévoit que le grief doit être soulevé dans les 30 jours de la connaissance du fait dont il découle. Or, à sa face même, le grief démontrait que la plaignante conteste la « nomination » de Mme Fortin au poste n° 150. Donc, il ne fait aucun doute que l'objet du grief est de contester la nomination⁸⁶.

Cette sentence a fait l'objet d'une requête en évocation qui fut accueillie par la Cour supérieure⁸⁷. Selon l'honorable juge Louise Mailhot :

[Vu] les termes employés à l'article 13.02 de la convention collective, le tribunal est d'avis que le fait générateur du droit au grief pour madame Fullum

82. [1981] C.A. 416. Cet arrêt a été récemment renversé sur un autre point par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Syndicat des professeurs du Collège Lévis-Lauzon c. Collège d'enseignement général et professionnel de Lévis-Lauzon*, 23 mai 1985, J.E. 85T-475.

83. *Id.*, p. 423.

84. Voir, entre autres *Association nationale des employés et techniciens en radio-diffusion (NABET) c. Radio-Nord Inc.*, sentence non publiée, 1 juillet 1980; *Syndicat des cols blancs de Gatineau c. Ville de Gatineau*, sentence non publiée, 10 septembre 1981; *Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec c. Commission hydroélectrique de Québec*, sentence non publiée, 18 janvier 1982.

85. Sentence non publiée, 15 décembre 1983.

86. *Id.*, p. 5.

87. *Hôtel-Dieu de Montréal c. J.G. DesCôteaux et Alliance des infirmières de l'Hôtel-Dieu de Montréal*, 500-05-001018-843 (C.S. Mtl.), 23 mars 1984.

est ici le refus clair de l'employeur de lui accorder le poste, refus exprimé après la fin de la période d'affichage de façon définitive et parce qu'elle ne pouvait remplir les exigences du poste⁸⁸.

Le juge Mailhot ordonna la délivrance d'un bref d'évocation puisqu'elle était d'avis que l'arbitre DesCôteaux avait erré sur une question préliminaire attributive de compétence⁸⁹.

Conscient de l'impact déterminant qu'une objection fondée sur la prescription possède sur un grief — et donc sur les droits d'un individu ou d'un syndicat —, il appert que M^e DesCôteaux avait plutôt tendance à rejeter cette objection préliminaire lorsque les faits ou l'interprétation de la convention collective permettaient une telle conclusion.

B. AVIS INSUFFISANT

Si la prescription est régulièrement invoquée par la partie patronale au stade préliminaire, l'insuffisance du contenu de l'avis informant le salarié de la mesure qui est prise à son égard constitue une des objections soulevées le plus fréquemment par la partie syndicale.

La majorité des conventions collectives prévoit, en effet, que l'employeur doit transmettre au salarié et à son syndicat un avis indiquant les motifs au soutien de son congédiement ou de sa suspension.

La lecture des nombreuses sentences où cette objection a été soulevée devant M^e DesCôteaux révèle qu'il étudiait ce problème en deux temps. D'une part, il devait déterminer quelle était la portée de cette obligation imposée à l'employeur. Dans un second temps, M^e DesCôteaux identifiait quelles étaient les conséquences juridiques qui devaient être imposées lorsque cette obligation n'était pas respectée.

Disons d'abord que pour M^e DesCôteaux, le but de cette obligation :

[...] est de permettre à l'employé et à l'Union de posséder les renseignements suffisants en temps opportun afin de pouvoir prendre des décisions éclairées quant aux gestes à poser, notamment s'engager ou non dans une procédure de griefs et d'arbitrage, et de pouvoir apporter une défense pleine et entière aux allégations de l'employeur⁹⁰.

88. *Ibid.*

89. Cette décision doit toutefois être lue à la lumière du récent arrêt de la Cour suprême du Canada *Syndicat des professeurs du Collège Lévis-Lauzon c. Collège d'enseignement général et professionnel de Lévis-Lauzon*, *supra*, note 82, où il fut décidé que l'erreur d'un arbitre quant à la prescription n'est pas de nature juridictionnelle. Sur ce sujet, voir G. MARCEAU, « La compétence globale de l'arbitre de griefs et l'erreur juridictionnelle », (1986) 17 *R.G.D.*

90. *Union des policiers de Matagami c. Ville de Matagami*, sentence non publiée, 30 juin 1980, p. 20.

Dans cette perspective, l'arbitre DesCôteaux vérifiait si l'avis communiqué au salarié lui permettait :

de connaître les reproches qui lui sont faits afin de savoir comment s'orienter et notamment de pouvoir apporter une défense pleine et entière dans la procédure de grief et d'arbitrage⁹¹.

S'il considérait cette information suffisante, M^e DesCôteaux rejetait l'objection syndicale. Dans le cas contraire, il analysait le texte de la convention collective afin de déterminer la sanction qui en découlait.

Dans le cas où cette étude l'amenait à la conclusion que cette procédure était impérative, l'arbitre DesCôteaux n'a pas hésité à déclarer que la mesure prise par l'employeur devait être annulée⁹².

Dans cette veine, M^e DesCôteaux cassa un congédiement à ce stade préliminaire parce que l'avis n'avait pas été envoyé au représentant syndical⁹³. Une suspension de quatre jours, dont l'avis était rédigé dans des termes jugés trop imprécis, a connu le même sort⁹⁴.

Soucieux d'assurer le respect des règles de justice naturelle au niveau de l'arbitrage — dont celle justement de la défense pleine et entière — l'arbitre DesCôteaux exigeait donc que l'employeur soit suffisamment explicite et précis lorsqu'il communiquait un reproche à un salarié.

CONCLUSION

Sans attribuer au droit du travail un particularisme et une autonomie absolue mais en restreignant ces caractéristiques à la réalité juridique façonnée par le législateur, on doit admettre que cette branche du droit tend de plus en plus à se dissocier des règles traditionnelles du droit commun pour adopter un régime qui lui soit propre⁹⁵.

C'est sûrement en ayant à l'esprit cette spécificité qui caractérise de plus en plus le droit du travail que le professeur J.-Gaston DesCôteaux a cherché, tout au long de sa carrière arbitrale, des solutions qui, en plus d'être conformes au droit, veillaient à s'adapter le plus adéquatement possible à la réalité du monde du travail d'où émanait le grief.

91. *Syndicat des travailleurs de l'Hôpital Notre-Dame c. Hôpital Notre-Dame*, sentence non publiée, 29 avril 1981, p. 10; au même effet, voir *Union des employés de service c. Commission scolaire Baldwin-Cartier, S.A.G.* 1022, 23 janvier 1978.

92. *Vitriers et travailleurs du verre c. Vitrierie Claveau (1964) Inc.*, sentence non publiée, 7 mai 1978; *Syndicat des employés de Forex Inc. c. Forex Inc.*, sentence non publiée, 16 octobre 1983.

93. *Association des employés de Transport Thom Limitée c. Transport Thom Limitée*, sentence non publiée, 20 juin 1983.

94. *Syndicat des employés de la Commission scolaire Jérôme Le-Royer c. Commission scolaire Jérôme Le-Royer, S.A.G.* 913, 6 septembre 1977.

95. *Syndicat des employés de bureau de la régionale Henri-Bourassa c. La Commission scolaire régionale Henri-Bourassa, supra*, note 76, pp. 308-309.

Outre que cette position a, selon nous, le mérite de s'harmoniser parfaitement avec l'objectif de base de la procédure d'arbitrage de griefs, la revue de l'œuvre arbitrale de M^e DesCôteaux nous a montré que ses capacités de juriste ainsi que ses profondes qualités humaines se sont révélés les deux éléments majeurs qui ont assuré, au cours de ses nombreuses années d'arbitrage, le respect des droits des parties qui ont fait appel à lui pour disposer de griefs.