

## EYB 2007-123335 – Résumé

### Cour d'appel

Québec (*Commission de la santé et de la sécurité du travail*) c. *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*  
200-09-005511-065 (approx. 9 page(s))  
17 août 2007

### Décideurs

Baudouin, Jean-Louis  
Duval Hesler, Nicole  
Doyon, François

### Type d'action

APPEL d'un jugement de la Cour supérieure (juge R. Legris) ayant rejeté une requête pour révision judiciaire d'une sentence arbitrale. ACCUEILLI, avec dissidence.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; GRIEF INDIVIDUEL; CONGÉDIEMENT; congédiement d'un inspecteur travaillant pour la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST); fraude; récidive; ARBITRE; SENTENCE; congédiement remplacé par une suspension de 18 mois; ADMINISTRATIF; RECOURS EXTRAORDINAIRES; RÉVISION JUDICIAIRE; refus à tort de la Cour supérieure d'intervenir; erreur manifestement déraisonnable de l'arbitre; NORME DE CONTRÔLE; norme de la décision manifestement déraisonnable; annulation de la sentence arbitrale

### Résumé

Les juges **Baudouin** et Doyon. Il ne fait aucun doute que la décision arbitrale est manifestement déraisonnable. D'une part, l'arbitre ne tient pas véritablement compte du fait qu'il s'agit d'une récidive en dépit de l'avertissement donné. D'autre part, il ne tient pas compte non plus du fait qu'il n'existe à l'égard de la seconde infraction absolument aucune circonstance atténuante. Il appert manifestement déraisonnable de décider que, malgré tout, il puisse encore exister un quelconque lien de confiance entre l'employé et son employeur. Un inspecteur de la CSST jouit d'une grande autonomie dans la gestion de son travail. Il doit donc agir avec loyauté, objectivité, impartialité, transparence et honnêteté. Ces qualités sont en effet le fondement même du lien de confiance existant entre lui et son employeur. En l'espèce, non seulement l'employé a-t-il récidivé, mais il a également utilisé exactement le même système de réclamations frauduleuses qui lui avait valu la première sanction, ce qui semble démontrer une totale indifférence de sa part à l'égard de la gravité des gestes accomplis et de l'avertissement servi par l'employeur.

La juge **Duval Hesler** [ Dissidente ]. Il importe de retenir qu'il ne suffit pas que l'employeur affirme que le lien de confiance est irrémédiablement rompu pour que le sort d'un grief relatif à un congédiement soit tranché. Une telle affirmation ne saurait être en soi déterminante. L'appelante a tort aussi de prétendre qu'il suffit, pour justifier cette sanction, de simplement constater l'existence d'une cause qui pourrait être considérée comme étant juste et suffisante. Elle oublie la deuxième étape dont parle la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Conseil de l'éducation c. F.E.E.S.O.*, étape au cours de laquelle il convient de déterminer si la mauvaise conduite de l'employé constitue ou non une cause juste justifiant les mesures disciplinaires. C'est «à ce moment précis du raisonnement» que la majorité et la minorité des juges de la Cour suprême du Canada dans cette affaire diffèrent d'opinion. Pour la minorité, il suffit de se demander, en dernière analyse, si l'acte était suffisamment grave pour justifier le congédiement, alors que pour la majorité, il faut plutôt examiner si le congédiement n'est pas plutôt une mesure trop sévère. Il convient de souligner que la jurisprudence subséquente et la doctrine ont retenu l'approche majoritaire. Il convient également de souligner que, dans les causes sur lesquelles s'appuie

l'appelante, les agissements reprochés aux employés congédiés n'ont pas de commune mesure avec ce qui est reproché en l'espèce à M. Dupuis.

Il importe de retenir également que le fondement même du droit administratif commande d'éviter de judiciaire indûment certains types de conflits lorsque le processus décisionnel a dûment été suivi et que la démarche des décideurs n'est pas manifestement déraisonnable. En l'espèce, on peut dire que l'arbitre a imposé une sanction exemplaire, puisqu'une suspension de 18 mois est une sanction presque aussi sévère, en matière disciplinaire, qu'un congédiement. De plus, il l'a fait uniquement après avoir étudié les faits et les circonstances pertinentes et aussi constaté que l'employé avait commis une faute, que cette faute justifiait une mesure disciplinaire et, finalement, qu'il devait y avoir proportionnalité entre cette faute et la sanction disciplinaire. En fin de compte, la démarche de l'arbitre n'est pas clairement irrationnelle.

## **EYB 2007-123335 – Texte intégral**

### **COUR D'APPEL**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE QUÉBEC  
NO : 200-09-005511-065

DATE : 17 août 2007

DATE D'AUDITION : 7 juin 2007

EN PRÉSENCE DE :  
JEAN-LOUIS BAUDOIN, J.C.A.  
FRANÇOIS DOYON, J.C.A.  
NICOLE DUVAL HESLER, J.C.A.

**Commission de la santé et de la sécurité du travail  
Appelante-demanderesse**

**c.**

**Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec  
Intimé-mis en cause**

**et**

**Me Denis Gagnon, ès qualités d'arbitre de grief  
Mis en cause-défendeur**

---

**Baudouin J.C.A., Doyon J.C.A., Duval Hesler J.C.A. :-**

1 LA COUR; - Statuant sur l'appel d'un jugement rendu le 27 janvier 2006 par la Cour supérieure, district de Québec (l'honorable Robert Legris), rejetant une requête en révision judiciaire de l'appelante à l'encontre d'une sentence arbitrale du 30 juin 2005;

2 Après avoir étudié le dossier, entendu les parties et délibéré;

3 Pour les motifs du juge Baudouin auxquels souscrit le juge Doyon;

4 ACCUEILLE le pourvoi avec dépens;

5 INFIRME le jugement de la Cour supérieure;

6 ACCUEILLE avec dépens la requête en révision judiciaire de l'appelante et ANNULE la sentence arbitrale du 30 juin 2005;

7 Pour sa part, la juge Duval Hesler aurait rejeté l'appel avec dépens.

BAUDOIN J.C.A., DOYON J.C.A., DUVAL HESLER J.C.A.

**Baudouin J.C.A. :-**

8 La norme de contrôle de cette sentence arbitrale est celle de la décision manifestement déraisonnable. Tout le monde en convient, puisque l'arbitre agit à l'intérieur de sa spécialité et qu'il est protégé par une clause privative. Selon une jurisprudence constante et bien connue (qu'on me dispensera donc de citer et d'analyser ici), les tribunaux judiciaires ne doivent intervenir que dans des cas limites et exceptionnels où ils estiment que la décision ne peut tout simplement pas être maintenue parce qu'elle va manifestement à l'encontre des règles de droit ou dépasse clairement le niveau de ce qui est rationnellement acceptable. Le test n'est donc pas celui de savoir ce qu'aurait fait le juge de première instance ou un juge d'appel.

9 Tout en étant conscient que la barre est particulièrement haute, je suis d'avis que, dans la présente instance, la décision arbitrale est effectivement manifestement déraisonnable et que la Cour supérieure aurait dû intervenir et accueillir la requête en révision judiciaire.

10 Avec respect pour l'opinion contraire, la seule question que l'arbitre devait se poser était la suivante :

Est-il raisonnable, dans les circonstances et en considérant tous les faits, de croire que M. Marcel Dupuis puisse reprendre ses fonctions sans que le lien de confiance avec son employeur soit irrémédiablement compromis ?

11 M. Dupuis est un inspecteur de la C.S.S.T. À ce titre, il jouit d'une large autonomie dans la gestion de son travail puisqu'il est souvent à l'extérieur. Il possède des pouvoirs importants dont celui de donner des constats d'infraction selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Le système de remboursement de ses dépenses et de facturation de ses heures supplémentaires est entièrement basé sur la confiance, l'employeur n'ayant qu'un contrôle très relatif sur les demandes. Pour toutes ces raisons, l'employé doit agir avec transparence, honnêteté, loyauté, objectivité et impartialité. Ces qualités sont le fondement même du lien de confiance qui doit exister entre lui et son employeur.

12 Entre septembre 2001 et février 2002, rappelons-le, M. Dupuis a, une première fois, falsifié ses comptes en réclamant le remboursement de montants auxquels il n'avait pas droit. L'appelante a alors tenu compte de toutes les circonstances et l'a suspendu pour une période de 10 jours entre le 8 et 18 avril 2002. Elle a considéré principalement trois facteurs qui constituaient à cette époque des circonstances atténuantes: M. Dupuis était un employé compétent; il vivait à l'époque une situation familiale difficile qui pouvait avoir affecté son jugement; il a reconnu facilement les faits. La lettre du 25 mars 2002 qui lui annonce la sanction imposée indique cependant, on ne peut plus clairement, qu'il sera congédié en cas de récidive.

13 Pourtant, dès l'année suivante, M. Dupuis récidive et utilise exactement le même système que celui qui avait mené à la première sanction, ce qui, à première vue du moins, montre une totale indifférence à l'égard de la gravité des gestes posés et le peu de cas qu'il fait de l'avertissement servi<sup>1</sup>.

14 En outre, après le premier incident, M. Dupuis a rencontré à plusieurs reprises son supérieur immédiat pour se faire bien expliquer les règles régissant la préparation des comptes de dépenses et les modes de remboursement de ceux-ci. Il me paraît donc difficile de plaider postérieurement l'erreur de bonne foi.

15 On peut, tout à fait raisonnablement, croire que la première sanction était appropriée, vu les circonstances atténuantes mentionnées plus haut. Or, celles-ci n'existent plus du tout dans le second cas. D'ailleurs, l'arbitre lui-même rejette clairement celle touchant l'impact de ses relations familiales sur son comportement. On ne peut plus prétendre non plus que M. Dupuis continue à être un «bon employé». Enfin, contrairement à la première fois, l'aveu de M. Dupuis ne s'est pas fait spontanément et immédiatement, ni dans des circonstances semblables à celles ayant entouré la première infraction.

16 Certes, les sommes en jeu ne sont pas importantes. Ce n'est cependant pas un facteur décisif. Une réclamation frauduleuse reste une réclamation frauduleuse.

17 La décision arbitrale est manifestement déraisonnable parce que, d'une part, elle ne tient pas compte véritablement de la récidive malgré l'avertissement donné et que, d'autre part, il n'existe objectivement à l'égard de la seconde infraction aucune circonstance atténuante. M. Dupuis a, en effet, repris son système de réclamations frauduleuses, ce qui implique donc préméditation. Il me paraît manifestement déraisonnable de décider que, malgré tout, et dans les circonstances, un

quelconque lien de confiance puisse encore exister entre lui et son employeur. Ce dernier, conformément à la jurisprudence, a par ailleurs bien appliqué le système de gradation des sanctions.

18 Pour ces raisons, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens, d'infirmer le jugement de la Cour supérieure, d'accueillir avec dépens la requête en révision judiciaire de l'appelante et d'annuler la sentence arbitrale du 30 juin 2005.

**Duval Hesler J.C.A. :-**

19 Marcel Dupuis a été congédié de son poste d'inspecteur de la CSST. Quel est le manquement qui a mené à son congédiement?

20 En raison de ses fonctions, Marcel Dupuis avait droit à ses frais de déplacement. À trois reprises en novembre 2003, les 5, 6, et 12<sup>2</sup>, il a couché chez sa soeur plutôt que de retourner à la maison, ce qui réduit la distance parcourue et le temps nécessaire à la parcourir. Il a soumis ses formulaires de réclamation comme s'il était rentré chez lui.

21 Il s'agit de sommes minimales. Cependant, la chose est indéniable, il s'agit aussi d'une récidive. Entre septembre 2001 et février 2002, Marcel Dupuis avait commis une faute semblable et essuyé, le 25 mars 2002<sup>3</sup>, une suspension de 8 jours, accompagnée d'un avertissement clair.

22 Dans la sentence arbitrale du 30 juin 2005, l'arbitre résume bien les fonctions de Marcel Dupuis. Le salarié est autonome, a pour fonction de faire respecter la loi, travaille constamment sans surveillance, à l'extérieur des bureaux de son employeur. L'arbitre reconnaît que l'employeur a eu raison de faire le lien entre la nature des manquements de Marcel Dupuis et la nature de ses fonctions et, en conséquence, lui impose une suspension de 18 mois.

23 En révision judiciaire, tout autant que devant la Cour, l'appelante soutient que cette sentence arbitrale est déraisonnable parce qu'au lieu de se poser la question de savoir si l'acte reproché constituait une cause juste et suffisante justifiant le congédiement, l'arbitre aurait fait usage de clémence. Or, la clémence serait une prérogative de l'employeur, qu'il a d'ailleurs exercée une fois déjà à l'endroit de Marcel Dupuis. Il n'aurait plus à faire un acte de foi quant à la conduite future de son employé, le lien de confiance étant brisé. Ce qu'il fallait souligner dans les circonstances, selon l'appelante, c'était l'exemplarité requise en raison des fonctions de l'employé. Pour ce seul motif, la Cour supérieure aurait dû réformer la sentence arbitrale. La Cour doit intervenir pour réformer le jugement de la Cour supérieure.

24 Toujours selon l'appelante, l'arbitre a eu tort de considérer comme circonstance atténuante le fait que monsieur Dupuis était un employé assidu qui exécutait bien ses fonctions. Les faits ne mèneraient qu'à une seule conclusion et la sentence arbitrale, motivée comme elle l'est, serait manifestement déraisonnable

25 Il faut souligner que dans la jurisprudence sur laquelle s'appuie l'appelante, les agissements reprochés aux employé/es congédié/es n'ont pas de commune mesure avec ce qui est reproché à monsieur Dupuis. De plus, comme le souligne le juge de première instance, le travail de Marcel Dupuis est «de qualité: objectivité, assiduité»<sup>4</sup>.

26 Il ne suffit pas que l'employeur affirme que le lien de confiance est irrémédiablement rompu pour que le sort d'un grief de congédiement soit tranché. Une telle affirmation ne saurait être en soi déterminante.

27 Nous sommes au coeur de la compétence du tribunal d'arbitrage, qui a eu l'opportunité d'entendre toute la preuve, d'en faire l'analyse, de l'apprécier dans son ensemble.

28 De plus, l'arbitre impose une sanction exemplaire, puisqu'il impose une suspension de 18 mois, presque aussi sévère, en matière disciplinaire, qu'un congédiement.

29 Le fondement même du droit administratif est qu'il faut éviter de judiciariser indûment ce type de conflits en respectant les décisions des tribunaux administratifs spécialisés lorsque le processus suivi a été conforme et que la démarche des décideur/es n'est pas manifestement déraisonnable:

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles il y a lieu de faire preuve de retenue judiciaire dans ces cas. Le domaine des relations de travail est délicat et explosif...

De façon plus particulière, il a été jugé que le but de l'arbitrage des griefs est d'assurer un règlement rapide, définitif et exécutoire des différends concernant l'interprétation ou l'application d'une convention collective, ainsi que les mesures disciplinaires prises par les employeurs. Il

s'agit d'une exigence fondamentale de la paix dans le domaine des relations industrielles, paix qui est importante pour les parties et l'ensemble de la société<sup>5</sup>.

30 Ce principe, le juge de la Cour supérieure l'a compris et correctement appliqué:

Et l'arbitre conclut que si une sanction sévère s'imposait, Dupuis pouvait encore comprendre l'importance de déclarer ses heures et déplacements avec exactitude. La discipline en emploi, écrit-il, poursuit un objectif correctif avant d'être punitif. Puis il ordonne la réintégration sans indemnité. Cette seconde suspension aura donc été de décembre 2003 à juin 2005. Ce faisant, il appliquait en quelque sorte le principe de la gradation des sanctions.

Le cheminement de l'arbitre m'apparaît conforme au bon sens et sa conclusion, eu égard au fait que le congédiement ne constitue pas une norme automatique défendable. Cette conclusion relève de son appréciation d'une situation dans laquelle il est un spécialiste<sup>6</sup>.

31 J'ajouterais que l'arbitre a bien suivi les étapes établies par la Cour suprême dans *Conseil de l'éducation c. F.E.E.S.O.*<sup>7</sup>: (1) il a étudié les faits et constaté que l'employé avait commis une faute; (2) constaté que cette faute justifiait une mesure disciplinaire; (3) et qu'il y avait proportionnalité entre cette faute et la sanction disciplinaire à la lumière de toutes les circonstances pertinentes.

32 L'appelante a tort de suggérer qu'il suffit, pour justifier la sanction, de constater la simple existence d'une cause qui pourrait être considérée juste et suffisante. Elle oublie partie de la deuxième étape décrite ainsi par la Cour suprême:

La deuxième étape est de déterminer si la mauvaise conduite constitue une cause juste **justifiant les mesures disciplinaires**<sup>8</sup>. (caractère gras ajouté)

33 Ainsi que l'explique l'intimé dans son mémoire, c'est «à ce moment précis du raisonnement» que la majorité et la minorité des juges de la Cour suprême du Canada, dans *Conseil de l'éducation*, précitée, diffèrent d'opinion. Pour la minorité, il suffit de se demander, en dernière analyse, si l'acte était suffisamment grave pour justifier le congédiement, alors que pour la majorité, il faut plutôt examiner, comme le souligne l'intimé, *si le congédiement est une mesure trop sévère*<sup>9</sup>.

34 J'ajoute que la jurisprudence subséquente et la doctrine ont retenu l'approche majoritaire:

Sur le fond, la fonction de l'arbitre consiste à vérifier si le salarié est véritablement l'auteur de l'acte reproché et à évaluer la gravité relative du manquement allégué puis, le cas échéant, **s'il y a proportionnalité entre la faute professionnelle ainsi circonscrite et la sanction disciplinaire imposée**...<sup>10</sup>. (caractère gras ajouté)

35 Quoi que l'on pense de la démarche de l'arbitre, je conclus, à l'instar du juge de la Cour supérieure, qu'elle ne saurait être qualifiée de clairement irrationnelle. Je ne décèle aucune erreur justifiant l'intervention de la Cour dans le jugement porté en appel. Je propose donc de rejeter l'appel avec dépens.

1. Voir: *Syndicat national des travailleurs de Roberval c. Côté*, AZ04019522 (C.A.) du 11 décembre 2003.

2. Sentence arbitrale du 30 juin 2005, M.A.65.

3. Sentence arbitrale, M.A. 61.

4. Jugement de première instance, 27 janvier 2006, M.A. 32.

5. *Conseil de l'éducation c. F.E.E.S.O.*, [1997] 1 R.C.S. 487, paragr. 35 et 36.

6. Jugement dont appel, M.A. p. 33.

7. *Conseil de l'éducation*, *supra*, note 4.

8. *Ibid.*, au paragr. 49.

9. Mémoire de l'intimé, paragr. 20 et 21, faisant référence à *Conseil de l'éducation*, *supra*, note 6, ainsi qu'aux auteurs Rodrigue Blouin et Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage du grief*, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2000, à la p. 557.

10. Rodrigue Blouin et Fernand Morin, *ibid.*

Me *Éric Bédard*, pour l'appelante

Me *Johanne Drolet*, pour l'intimé